

Trabajo Fin de Grado

Magisterio en Educación Primaria

Motivación docente: análisis de las variables motivacionales y la satisfacción laboral de los docentes de Educación Física de un contexto urbano y rural.

Teacher motivation: Analysis of the motivation variables and job satisfaction of Physical Education teacher in an urban and rural context.

Autor

Sara Garcés Martínez

Director

Julio Latorre Peña

FACULTAD DE EDUCACIÓN
Año 2019/2020

Resumen:

El siguiente estudio tiene como objetivo conocer las diferencias de las variables motivacionales (la motivación auto-determinada y la percepción del clima generado en el aula por el docente) en dos contextos diferentes (rural y urbano) y su influencia en la satisfacción laboral. Para ello se ha usado una muestra de 20 docentes (10 de centros urbanos y 10 de centros rurales) de la Comunidad Autónoma de Aragón los cuales responden de forma diferentes a las variables dependientes del estudio: género.

Los instrumentos utilizados para la investigación han sido encuestas para medir la motivación del docente, el clima motivacional percibido por el docente y la satisfacción laboral. Los resultados obtenidos reflejan que en ambos contextos existe una alta motivación docente destacando la motivación intrínseca, relaciones introyectadas e identificadas; hacen uso de un clima orientado hacia la tarea y muestran un alto grado de satisfacción, produciéndose una relación positiva entre las variables motivacionales y la satisfacción laboral en ambos contextos, aunque con diferencias significativas a estudiar.

Palabras clave: Motivación auto-determinada; motivación docente; clima motivacional; satisfacción laboral.

Abstract:

The aim of the following study is to know the differences between the motivation variables (self-determined motivation and perception of the classroom-generated climate by the teacher) in two different contexts (Urban and Rural) and their influence on job satisfaction. For this, a sample of 20 teachers (10 from an urban centre and 10 from a rural centre) of autonomous community of Aragon have been used, who respond differently to the variables of the study: gender.

The instruments used for research have been a survey for teacher motivation, the motivational climate perceived by the teacher and job satisfaction. The results obtained show that in both contexts there is a high motivation highlighting intrinsic motivation, introjected and identified relationships; they make use of a task-oriented climate and show a high degree of satisfaction, producing a positive relationship between motivational variables and job satisfaction in both contexts, although with significant differences to study.

Keywords: Self-determined motivation; teacher motivation; motivational climate; job satisfaction.

Índice.

| | |
|---|----|
| 1. Justificación..... | 5 |
| 2. Introducción. | 5 |
| 3. Marco Teórico..... | 7 |
| 3.1. La motivación. | 7 |
| 3.2. Modelo de motivación de Ryan y Deci..... | 9 |
| 3.2.1. Motivación intrínseca. | 10 |
| 3.2.2. Motivación extrínseca..... | 11 |
| 3.2.3. Desmotivación..... | 11 |
| 3.3. Motivación docente..... | 12 |
| 3.4. Clima motivacional del docente. | 13 |
| 3.5. Variables motivacionales..... | 14 |
| 3.6. Satisfacción laboral..... | 15 |
| 3.7. Contexto rural y urbano. | 16 |
| 4. Objetivos. | 18 |
| 5. Metodología. | 19 |
| 5.1. Participantes..... | 19 |
| 5.2. Variables. | 19 |
| 5.3. Instrumentos..... | 20 |
| 5.4. Procedimiento. | 22 |
| 6. Resultados. | 24 |
| 6.1. Análisis descriptivo..... | 24 |
| 6.1.1. Resultados instrumento sobre la motivación del docente..... | 24 |
| 6.1.2. Resultados instrumento sobre clima de aula generado por el docente. | 37 |
| 6.1.3. Resultados instrumento sobre la satisfacción laboral del docente..... | 44 |
| 6.2. Análisis relacional..... | 48 |
| 6.2.1. Análisis relacional entre factores motivación auto-determinada y satisfacción laboral. | 49 |
| 6.2.2. Análisis relacional entre factores clima de aula y satisfacción laboral. ... | 51 |
| 7. Discusión..... | 52 |
| 8. Conclusiones. | 56 |
| 9. Consideraciones y aspectos de mejora. | 58 |
| 10. Referencias bibliográficas..... | 59 |
| 11. Anexos..... | 64 |

1. Justificación.

La motivación es un término que ha jugado un papel fundamental tanto en mi vida cotidiana como en mi carrera profesional, que me ha servido para realizar toma de decisiones importantes en mí día a día y conseguir así mis objetivos personales. Considero que la motivación es una de las cualidades que más es utilizada por el ser humano, por el hecho de usarla para reaccionar ante situaciones y establecer conductas para dar solución a las necesidades de cada uno y que tener una buena motivación te da una satisfacción más beneficiosa, por lo que entiendo que es muy importante que exista una buena satisfacción laboral por parte del docente para su bienestar y un mejor clima, tanto de aula como de centro, por parte de este.

El estudio de la motivación ha alcanzado una gran importancia en la actualidad, pero siempre desde la visión del alumnado dejando de lado a los docentes, lo cual me ha llevado a decidir realizar este trabajo, debido a que estudiar la motivación docente es un factor determinante dentro del ámbito educativo, ya que se relaciona con variables que afectan al proceso de enseñanza-aprendizaje del alumnado, lo cual es necesario analizar y diseñar posibles herramientas para potenciar y dotar a los docentes de factores esenciales para su desempeño y satisfacción laboral. Por ello, con este estudio pretendo medir y estudiar la motivación del docente y las variables que les afectan junto a la satisfacción laboral contextualizándolo en dos centros diferentes.

2. Introducción.

La Educación Física en la Etapa de Educación Primaria, tomando lo que expone Prat (2014), se ha desarrollado de tal forma que a través de la implantación y regulación de la Reforma Educativa así como la aprobación de la LOGSE, ha creado una importante transformación reconociendo la Educación Física como un área curricular específica, y por lo tanto, significa que esta asignatura debe ser impartida por un maestro especialista. Por consiguiente, esto implica la creación de un perfil profesional, con sus funciones y competencias para el ejercicio profesional. Ser profesor en el área supone ser como cita textualmente Iznaola (2009):

Nos toca como profesionales de la Cultura Física instruir, enseñar, preparar a las nuevas generaciones no solo en el ámbito de ser deportistas sino también de saber cuidar la salud, formar una personalidad multifacética en todos los ámbitos de la vida; en todo esto juega un papel importante el profesor de Educación Física y es la base de la pirámide de todo el movimiento deportivo, recreativo y educativo. (Iznaola, 2009, p.2).

Por todo ello, la motivación de los docentes, según Espinosa-Díaz & Tous-Pallarés (2011), es un factor que incide en el proceso de enseñanza-aprendizaje de manera positiva o negativa en la calidad del sistema educativo. Esto queda justificado a través de Cheon, Reeve, Yu y Jang (2014), que explican que un docente motivado presenta un mayor compromiso por la docencia y una mayor satisfacción laboral. Del mismo modo que la motivación del docente se relaciona directamente con la del estudiante de forma que la primera incentiva la segunda (Pelletier, Séguin-Levesque y Legault, 2002) y esto hace factible el progreso del sistema educativo.

El siguiente estudio está enmarcado dentro de la Teoría de la Autodeterminación (TAD) y la Teoría de las Metas de Logro (TML) la cual postula que existe una serie de variables motivacionales (motivación auto-determinada y clima de aula) que todo ser humano debe de satisfacer en los contextos en los que interactúa. Por ello, se ha medido la motivación auto-determinada y el clima de aula generado por el docente junto con la satisfacción laboral, determinando de esta forma el grado motivación de estos docentes de educación física en dos contextos diferentes (rural y urbano) de la Comunidad Autónoma de Aragón, contando con una población muy amplia difícil de determinar, y por lo tanto una muestra representativa.

Para el siguiente estudio se han introducido una serie de variables dependientes que ayudarán a comparar los resultados con estudios relacionados con el tema a través de un análisis descriptivo de las variables género y tipo de centro de ambos contextos, y posteriormente un análisis de relación para obtener datos significativos entre las tres principales variables (TAD, TML y satisfacción laboral) a tratar para finalmente estudiarlas en función de los dos contextos. Todo este proceso se ha realizado a través de la aplicación Excel versión 14.0.

3. Marco Teórico.

3.1. La motivación.

Manassero y Vázquez (2000) definen la motivación como una hipotética construcción inobservable de la conducta humana que cobra un gran valor tanto en la educación, como en la explicación y predicción de la conducta humana.

El término motivación lo recopila Martín (2007) como:

El conjunto de factores internos que junto con los estímulos externos de la situación determinan la dirección y la intensidad de la conducta de un sujeto en un momento determinado. Los motivos son aquellos factores que originan, dirigen y mantienen una determinada conducta. (Tierno, 1997, p.166-167).

Atendiendo a los criterios de Iznaola y Gabriel (2008): “podemos decir que la motivación es un sentimiento impulsivo, producto del deseo de hacer u obtener algo, el cual muchas veces nos puede llevar a actuar en forma positiva o competitiva y otras veces en forma negativa o inescrupulosa” (2008, p.29). Es decir, como podemos ver, hay diferentes formas de definir la motivación, pero en general, todos estos autores siguen la misma idea de que la motivación es conjunto de factores internos y externos que nos llevan a realizar una determinada conducta a través de un sentimiento causado.

Además, en relación a las teorías de la motivación que debemos señalar, hay que saber que dependen de tres áreas de conocimiento: la psicología, la filosofía y la economía de la empresa (Velas, 1996). El área que más ha desarrollado las teorías de la motivación es la psicología, de donde surgirá la psicología de la educación. Para tratar las teorías de la motivación debemos seleccionar las más importantes para abordar esta investigación y centrarnos en la psicología de la educación, por lo que, cogiendo la investigación de Pérez (1993), estas teorías son tratadas como las más importantes, y a través de las cuales podemos desarrollar nuestro propio concepto de motivación:

- La gran aportación de Maslow (1954) es su *teoría sobre la Jerarquía de Necesidades*. Este autor, lo que nos expone es una serie de necesidades que lleva a satisfacer al individuo a través de 5 categorías. Además, a través de estas categorías

se puede ir pasando de unas a otras en función de la motivación o satisfacción que se tenga.

- Herzberg, Mausner y Snyderman (1959) en su *teoría de los factores de higiene y motivadores*. Este autor, nos quiere decir que la motivación se divide en estos factores, siendo una los motivadores y los otros los que desmotivan en caso de no tenerlos.
- McClelland, Atkinson y Weiner (1972) con *la teoría de los tres factores de motivación*: Viene a decir que divide la motivación en Logro, poder y afiliación. El logro viene de obtener éxito y destacar y por lo tanto establece objetivos a conseguir. El poder, es un impulso de generar influencia y conseguir prestigio, y la afiliación es mantener relaciones personales satisfactorias.
- *Teoría de las expectativas* de Vroom (1964): Habla de buscar y determinar lo que la persona quiere dentro de su organización. Es decir, busca ser efectivo en la suministración de los mecanismos que el ser humano utiliza para conseguir sus objetivos.
- Stancey (1963) y *la teoría de equidad*: Este autor viene a explicar que con esta motivación, las personas comparan sus recompensas y su trabajo con el resto, y de esta forma ven si están bien y son justas.
- Nicholls (1989) y *la teoría de las metas de logro*: Este autor viene a decir que las variables disposicionales como la orientación al ego o a la tarea y las variables situacionales como los climas sociales, pueden influir en la motivación y bienestar de las personas.

Además de estas teorías, es interesante abordar también una de las teorías que abarca McGregor (1960 y 1966) en su *teoría de factores extrínsecos e intrínsecos*. Este autor viene a decirnos que los factores extrínsecos con los que se corresponden con las necesidades exteriores del individuo y los factores intrínsecos se corresponden a las necesidades internas del individuo como es la autoestima, por ejemplo. Esta teoría se desarrolla más profundamente a través de la teoría de autodeterminación (Deci y Ryan, 2000).

Para concluir este apartado, decir que existen estudios (Ciani, Sheldon, Hilpert & Easter, 2011; Ommundsen y Kvale, 2007) que exponen que en relación a la motivación, la principal diferencia que existe entre la teoría de las metas de logro (Nicholls, 1989) y la teoría de la autodeterminación (Deci y Ryan, 2000), es que en la TML el ser humano tiene un comportamiento de competencia, mientras que en la TAD tanto la competencia como la autonomía y las relaciones sociales son importantes para una mayor motivación y bienestar.

3.2. Modelo de motivación de Ryan y Deci.

Cogiendo a Ryan, Kuhl, y Deci (1997), vamos a hablar de la teoría de la Autodeterminación, que nos viene a decir que es un enfoque que se utiliza hacia la motivación y personalidad humana a través de recursos humanos internos para el desarrollo de la personalidad y autorregulación de la conducta humana. En la teoría de la Autodeterminación (Deci y Ryan, 2000; Ryan y Deci, 2000), podemos distinguir entre tres bloques de motivación: intrínseca, extrínseca y la desmotivación. Lo que viene a decir el autor, es que la persona no encuentra ningún tipo de motivación en la realización de la actividad y por lo tanto no se involucra en esta. No obstante, Deci y Ryan (2002) sostienen que la motivación más óptima de los comportamientos individuales de cada sujeto necesitan ser autodeterminados o voluntarios, es decir, que salgan de uno mismo por un fin único.

Los niveles de este modelo son la motivación intrínseca, extrínseca y la desmotivación. Estos se diferencian a través de la autorregulación, o también llamada como “los estilos autorreguladores” (Deci y Ryan, 2000). La motivación intrínseca se asocia a una regulación interna de la conducta mientras que la desmotivación se asocia a una no-regulación. El grado de autonomía, confianza y flexibilidad aumentará cuanto mayor internalizada e integrada esta dicha conducta.

Siguiendo con esta línea de investigación, Deci y Ryan (2002) dividen la motivación en dos niveles. Una motivación más autónoma y otra más controlada. La motivación autónoma se refiere a las situaciones en la que las personas participan de manera voluntaria ante una actividad a través de acciones o intereses personales. Esta motivación autónoma suele agrupar la motivación intrínseca del sujeto además de las

regulaciones identificadas y regulaciones integradas que son dos de los cuatro tipos de motivación extrínseca. Por otro lado, la motivación controlada es cuando un sujeto participa en una actividad de manera controlada por un factor externo, la cual está integrada por los otros dos tipos de motivación extrínseca (regulación introyectada y regulación externa).

3.2.1. Motivación intrínseca.

Deci y Ryan (2000) explican que: “las actividades intrínsecamente motivadas son las que los sujetos consideran interesantes y que desean realizar en ausencia de consecuencias o las que son interesantes realizar por sí mismas y no necesitan reforzamiento alguno” (2000, p.233). La teoría de la auto-determinación (Deci y Ryan 2002), divide la motivación intrínseca en tres tipos: la motivación intrínseca hacia el conocimiento, hacia la ejecución y hacia la estimulación. La motivación intrínseca hacia el conocimiento es cuando el sujeto lleva a cabo una tarea o acción con el propósito de saber más acerca de ello. La motivación intrínseca hacia la ejecución es cuando un sujeto ejecuta una tarea o acción por el placer de mejorar las propias habilidades hacia esta. Por último, la motivación intrínseca hacia la estimulación, es cuando un sujeto lleva a cabo una tarea o acción con el propósito de experimentar vivencias placenteras.

Por otro lado, a través de la obra de Vallerand (1997), nos explica que la motivación intrínseca se puede clasificar en tres categorías las cuales se diferencian entre ellas a través de la satisfacción que se produce en el proceso de ejecución de una acción o tarea. La primera categoría es la llamada *motivación para conocer*, la cual está relacionada con la satisfacción que se obtiene a través de un aprendizaje nuevo. La segunda categoría es la llamada *motivación de logro*, la cual se centra en el proceso y no en el resultado, por lo tanto obtiene su placer a través de la auto superación siendo el término reto clave en esta categoría. Finalmente, la tercera categoría es la llamada *motivación para experimentar estimulación*, la cual se centra en vivir sensaciones agradables a través de la participación en actividades, independientemente del resultado obtenido.

3.2.2. Motivación extrínseca.

Deci, Kasser y Ryan (1997) definen la motivación extrínseca como “cualquier situación en la que la razón para la actuación es alguna consecuencia separable de ella, ya sea dispensada por otros o autoadministrada” (1997, p.61).

Este tipo de motivación es conocida como multidimensional y dividida por Deci y Ryan (2002) en: regulación integrada, la regulación identificada, la regulación introyectada y la regulación externa. En la regulación externa, la persona actúa por una recompensa externa. En la regulación introyectada, se establecen reglas para la acción asociada a expectativas de auto-aprobación evitando sentimientos de culpabilidad. La regulación identificada, es caracterizada por comportamientos que resultan autónomos pero que detrás de ellos hay un beneficio externo. Por último, la regulación integrada, donde la persona se identifica con la importancia que tiene realizar una actividad para sí misma estableciendo relaciones coherentes entre conducta y valores y desarrollando un mayor grado de autonomía se acercaría un paso más a la motivación intrínseca.

No obstante, Vallerand (2007), habla de que la TAD propone en este aspecto, que cuando el estado motivacional del sujeto se mueve más hacia la motivación intrínseca, se da lugar a una comprensión más profunda, mayor participación, así como persistencia y esfuerzo ante una acción con una actitud más positiva.

3.2.3. Desmotivación.

La desmotivación según Deci (2000) y Ryan (1991) viene cuando la persona no tiene ninguna intención de implicarse en algo, y si llevara a cabo una tarea sin querer hacerla sería de forma desorganizada causando un resultado frustrante pudiendo presentar miedo o depresión. Es un estado de ausencia de la motivación tanto intrínseca como extrínseca. Ryan y Deci (2000, 2002) y Vallerand (1997) constatan que los desencadenantes de la desmotivación podrían deberse a una falta de capacidad por realizar una tarea, miedo al fracaso o falta de valoración de la tarea por parte del sujeto entre otros.

3.3. Motivación docente.

La motivación docente es definida por Sinclair (2008) en términos de atracción, retención y concentración como algo que determina:

Lo que atrae a los individuos a la enseñanza, el tiempo que permanecen en sus cursos iniciales de formación docentes y, posteriormente, en la profesión docente, y la medida en que se comprometen con sus cursos y con la profesión docente. (Sinclair, 2008, p.37).

En relación con la motivación docente Bazarra, Casanova y García Ugarte (2004) exponen que “los profesores que consiguen mantener la ilusión y el valor hacia su trabajo, pese a las circunstancias en las que lo desarrollan, se debe a su propio deseo de motivarse” (2004, p.28). Esto nos dice que un profesor motivado pese a las circunstancias, genera motivación en sus alumnos, mientras que si no está motivado puede hacer que sus alumnos tampoco lo estén. La motivación del docente la podemos entender a través de la Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan (2000) reelaborada más tarde por Noels, Clément, Pelletier y Vallerand (2003), como una motivación similar a la del alumno, haciendo referencia al placer del docente por enseñar y compartir sus conocimientos con los aprendices, según el grado de elección de autodeterminación por parte del sujeto. López Rodríguez, González Maura y Guterman (2005) afirman que: “la satisfacción de los alumnos con las clases de educación física tiende a ser mayor cuando los profesores manifiestan niveles más altos de motivación profesional” (2005, p.15).

Siguiendo este hilo, hay estudios (Carson y Chase, 2009, Taylor et al., 2008) que han demostrado que cuanto más satisfechos se sienten los docentes en sus necesidades en la escuela, más probabilidades hay de que estén motivados de forma autónoma para el trabajo. No obstante, un aspecto importante que hay que tener en cuenta en relación a la motivación del docente, es que autores como Barceló (2004), Batista (2011) y González (1993, 1998) nos explican que un maestro o maestra con una buena formación, tanto es los aspectos generales como en su propia materia, estarán más motivados a la hora de dar clase y por tanto habrá una mejor calidad de sus clases. Esto pasa porque la motivación y la satisfacción profesional que percibe cada maestro están asociadas a la calidad de las clases de estos. Investigadores como Atkinson (2000),

explican que existe una estrecha y directa relación entre los estudiantes y sus respectivos profesores motivados y desmotivados. Esto surge ya que la visión negativa de un profesor desmotivado influye gradualmente en los bajos resultados de sus estudiantes mientras que un profesor motivado que transmite entusiasmo con sus estudiantes, influye de manera directa en los resultados y en la percepción que tiene el alumno sobre la enseñanza y sobre el docente.

3.4. Clima motivacional del docente.

La teoría de la auto-determinación (Deci y Ryan, 1985, 1991, 2000; Ryan y Deci, 2000) apunta que determinadas características del contexto social facilitan o constriñen la percepción de la satisfacción del clima motivacional sobre la motivación humana.

El clima motivacional que expone en su estudio Ames (1992), viene a decirnos que es como un compuesto de señales tanto implícitas como explícitas que son percibidas en el entorno, siendo relacionados por los docentes de educación física como claves de éxito o fracaso en su labor profesional. Este autor identificó dos tipos de climas motivacionales: el clima de implicación a la tarea y el clima de implicación al ego. El clima de implicación a la tarea sirve para ser recompensado por la mejora personal y la autonomía mientras que el clima de implicación al ego sirve para valorar al mejor ejecutor.

Según el estudio de Cecchini, González, Carmona, y Contreras (2004) las percepciones del clima tarea se asocian a la diversión, el esfuerzo aumento de la competencia percibida y el auto concepto, mientras que las percepciones del clima ego se asocian a la preocupación, competición o el foco de la habilidad. Roberts (2001), a través de su estudio sobre la educación física, expone que el clima ego no tiene por qué ser siempre un perfil desadaptativo hacia el sujeto siempre y cuando se use este clima alternando con el clima orientado a la tarea. Un aspecto a destacar, es que existen estudios como los de Flores, Salguero y Márquez (2008) que exponen que el clima tarea es más usado por las mujeres y el clima ego por los hombres.

Siguiendo el hilo de esta investigación, la Teoría de las Metas de Logro (Nicholls, 1989) señala que los entornos a los que se ve expuesto un estudiante pueden llegar a

condicionar algunas de sus conductas producidas en las clases de educación física dentro del centro escolar. Estos condicionantes se determinan en el clima motivacional del sujeto. Así pues, el docente puede enfocar sus clases en relación a dos orientaciones: la orientación hacia la tarea y hacia el ego. Treasure (1997) demuestra que un clima motivacional orientado hacia la tarea produce una mayor motivación intrínseca y una mayor satisfacción, mientras que el clima orientado hacia el ego produce que haya un mayor aburrimiento y un comportamiento disruptivo. Además, autores como Papaioannou, Milosis, Kosmidou y Tsigilis (2007) confirman que a través de un trabajo colaborativo entre profesor y alumno se puede conseguir un clima de maestría, que a su vez construya un clima orientado a la tarea.

3.5. Variables motivacionales.

Las variables motivacionales las podemos entender como aquella información sobre nuestros propios deseos y la posibilidad que hay de satisfacerlos a través de nuestros actos, señalando expectativas metas u objetivos. Para analizar las diferentes variables motivacionales y consecuencias que determinan el interés y motivación de la persona, y más concretamente, en el contexto escolar, los investigadores se han apoyado en la teoría de las metas de logro (Nicholls, 1989) y en la teoría de la autodeterminación (Ryan y Deci, 2002). A través de estas teorías se ha buscado lograr conductas más adaptativas y mejorar en el proceso de enseñanza-aprendizaje dentro de la EF escolar.

A través de la Teoría de las metas de logro de Nicholls (1989), y el clima motivacional de Duda & Balaguer (2007), nos muestran que el contexto del sujeto es importante ya que según la interacción de este, condiciona tanto su orientación motivacional como algunas de sus conductas. En este sentido, en las clases de EF, el clima motivacional que transmite el docente puede ser un clima tarea o un clima ego (Theodosiou, Mantis y Papaioannou, 2008). Siguiendo con esta investigación, la teoría de la autodeterminación de Ryan y Deci (2002), nos indica que la motivación que tiene cada uno para llevar a cabo una determinada acción, se basa en diferentes niveles: motivación intrínseca, extrínseca y desmotivación.

Para apoyar la relación entre estas dos teorías motivacionales dentro del contexto de EF, hay estudios como el de Sánchez-Oliva, Leo, Sánchez-Miguel, Amado y García-

Calvo (2013), que señalan la importancia del clima tarea por parte del docente, una motivación más auto-determinada y el desarrollo de comportamientos positivos para la satisfacción de estos mediadores psicológicos. Además, existen otros estudios como el de Cervelló, Moreno, Martínez, Ferriz y Moya, M. (2011), que analizan la relación entre el clima motivacional y diferentes variables que afectan a la motivación en las clases de Educación Física.

3.6. Satisfacción laboral.

La satisfacción laboral se puede definir como un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona. En el sector educativo, puede entenderse como el resultado de diversos factores que involucran la evaluación que el docente hace de su ambiente laboral (Howard y Frink, 1996; Robbins, 2003).

Tomando el estudio de Linares y Gutiérrez (2010), nos explican que la satisfacción laboral incluye la evaluación que se hace el sujeto sobre lo que espera o desea en relación a su trabajo y en comparación con los que otros describen y lo que él efectivamente recoge. Además, esta satisfacción se relaciona con el apoyo social (Howard y Frink 1996). Howard y Frink (1996) señalan que el apoyo social se vincula con los sentimientos del empleado hacia los aspectos de su trabajo, y por tanto, se convierte en un elemento fundamental del individuo sobre su puesto de trabajo y por tanto sobre su satisfacción laboral (Bradley y Cartwright, 2002). Menendez y Moreno (2006) plantean que en general, los docentes se sienten satisfechos a pesar de mostrarse inconformes con las condiciones laborales que viven en sus respectivos centros.

Con respecto al género, hay estudios que coinciden en que el género femenino presentan una mayor satisfacción laboral que el género masculino (Carrillo-García, Solano-Ruiz, Martínez-Roche y Gomez-Garcia; 2013). Caprara et al., (2003), señala que los docentes pueden sentir una satisfacción laboral baja o nula con su labor docente si creen su incapacidad de cumplir con las obligaciones del centro escolar y hacer frente a los cambios así como el hecho de percibir que su colegio tiene la incapacidad de cumplir con su misión. La satisfacción del docente depende del contexto en el que se sitúe. En los colegios rurales, los docentes a pesar de percibir su trabajo poco

considerado o incluso mal remunerado, se muestran satisfechos observando que su satisfacción es la vocación de su profesión (Palomares, 2000). El nivel de satisfacción laboral de los docentes está directamente relacionado con la motivación auto-determinada de estos, afectando al grado de autonomía de los alumnos (Ruiz, Moreno-Murcia y Vera, 2015).

3.7. Contexto rural y urbano.

Para diferenciar los dos contextos, primero hay que saber cómo se definen cada uno de ellos y cuáles son sus características más destacadas debido a que hoy en día, los centros se clasifican en urbanos y rurales presentando diferencias demográficas, sociales y económicos por lo que ambos contextos presentar diferencias significativas en relación a los recursos, herramientas, etc.

Boix (2004) habla de la escuela rural como:

Una escuela unitaria y/o cíclica que tiene como soporte el medio y cultura rural, con una estructura pedagógico-didáctica basada en la heterogeneidad y multinivelaridad de grupos de distintas edades, capacidades, competencias curriculares y niveles de escolarización, y con una estructura organizativa y administrativa singular, adaptada a las características y necesidades del contexto. (Boix, 2004, p.13).

Domingo (2014) propone una de las definiciones más actuales de la escuela rural como “centro educativo de Educación Infantil y Primaria de titularidad pública y que se encuentra situada en un pequeño municipio, considerando este menor de 3.000 habitantes” (2014, p.198). Bernal (2009) establece una serie de elementos característicos de los centros rurales:

1. Gran diversidad, en función del contexto demográfico, físico, cultural, económico, de comunicaciones, etc.
2. Escasa densidad de población.
3. Profesorado con cierto sentimiento de aislamiento por la imposibilidad de compartir experiencias con otros compañeros y compañeras.

4. Alumnos heterogéneos que debido a su escasez se deben de agrupar por edades diferentes.
5. Ratio bajo de profesor/alumno.
6. Escasa infraestructura y recursos disponibles.
7. Elevada participación y asociacionismo de las familias.
8. Una organización específica.
9. Centros pequeños.
10. Organizaciones como los CRIE como apoyo de socialización del alumnado.

Uno de los factores básicos y necesarios para el correcto funcionamiento de los centros rurales, es específicamente los docentes y su formación (Corchón, 2005). Bustos (2008) expone en su estudio sobre la escuelas rurales, que existe una ausencia de formación adecuada de los docentes de primaria, así como tampoco existe una ayuda continuada para el perfeccionamiento de su formación lo que llegar a una formación inadecuada, y por tanto falta de motivación y bienestar por parte de los docentes.

Por otro lado, las escuelas urbanas presentan una serie de elementos característicos pero diferentes a los rurales. Es decir, en la escuela urbana encontramos un mayor ratio del alumnado por aula y siendo divididos en diferentes niveles y vías en función de la edad. Además, hay un mayor porcentaje de profesorado dentro del centro académico siendo estos centros más grandes que los rurales y presentando un mayor uso de recursos materiales y tecnológicos así como instalaciones adaptadas a las necesidades y edades de los alumnos y sus diferentes áreas curriculares. En los centros urbanos, a diferencia del centro rural, se puede ver que el papel que desempeñan las familias dentro de este es más escasa ya que no hay tanta participación ni relación entre profesorado y familias.

4. Objetivos.

El objetivo principal de nuestro estudio es analizar las variables motivacionales que se relacionan con la satisfacción laboral en los docentes de Educación Física en dos contextos diferentes (urbano y rural). Concretamente, la motivación auto-determinada y la percepción del clima generado en el aula por el docente.

A partir de este objetivo, se han diseñado los siguientes objetivos específicos:

1. Analizar el nivel de la motivación y los diferentes factores que la componen en función de tipología de género y centro, rural/urbano.
2. Analizar el clima motivacional generado por el docente en función de tipología de género y centro, rural/urbano.
3. Analizar la satisfacción del trabajo de los docentes en función de tipología de género y centro, rural/urbano.
4. Analizar la relación existente entre los factores de la motivación autodeterminada y la satisfacción laboral en función de la tipología de centro, rural/urbano.
5. Analizar la relación existente entre los factores del clima de aula generado por el docente y la satisfacción laboral en función de la tipología de centro, rural/urbano.

5. Metodología.

5.1. Participantes.

En primer lugar, cabe destacar que la Comunidad Autónoma de Aragón respecto a los docentes de educación física en el contexto rural y urbano es difícil de determinar debido a las diversas características y variables que los definen, por lo que al no tener una población exacta, el tamaño de la muestra es representativa con respecto a todos los docentes que trabajan en los colegios de esta comunidad.

La muestra de investigación está compuesta por 20 docentes de Educación Física (7 mujeres y 13 hombres), pertenecientes a colegios urbanos y rurales de la Comunidad Autónoma de Aragón. Del colegio Urbano, se han seleccionado diez docentes de seis colegios públicos y del ámbito rural se han seleccionado 10 docentes de siete colegios rurales.

5.2. Variables.

Las variables analizadas en esta investigación son las siguientes:

- Motivación hacia la enseñanza: motivación intrínseca, regulación identificada, regulación introyectada, regulación externa, regulación integrada y desmotivación.
- Clima generado por el profesor: clima orientado a la tarea y clima orientado al ego.
- Satisfacción laboral.
- Colegios rurales y urbanos.
- Género del docente.

5.3. Instrumentos.

Para la consecución de los distintos objetivos, se van a plantear el uso de tres instrumentos, los cuales nos van a ayudar a analizar la motivación de los docentes en la enseñanza, el clima motivacional percibido por el docente en sus clases y la satisfacción del trabajo de los docentes. Estos tres instrumentos están validados y han sido utilizados anteriormente en otras investigaciones.

Instrumento 1: Motivación de los docentes de educación física en la enseñanza.

Para medir este instrumento, se ha utilizado la traducción al español de *Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale* (WEIMS; Tremblay, Blanchard, Taylor, Pelletier, y Villeneuve, 2009). Este instrumento ha sido adaptado modificando la redacción de los 18 ítems al ámbito de la docencia ya que trataba sobre el trabajo en general y en este caso a militares. La escala consta de seis factores que comprenden la motivación intrínseca, motivación extrínseca dividida en regulaciones integradas, regulaciones identificadas, regulaciones externas y regulaciones introyectadas y por último la desmotivación. Las respuestas se puntuaron de acuerdo a una escala Likert de cinco puntos, desde 1 (“totalmente en desacuerdo”) hasta 5 (“Totalmente de acuerdo”).

Investigaciones anteriores (Pelletier, Dion, Slovinec-D'Angelo y Reid, 2004) han demostrado que el índice de autodeterminación muestra altos niveles de fiabilidad y validez. La consistencia interna (coeficiente alfa de Cronbach) del W-SDI fue de 0.84.

Instrumento 2: El clima motivacional percibido por el docente de educación física en sus clases.

Para medir este instrumentos se ha utilizado la traducción al español de *Motivational Climate in Physical Education Scale* (MCPES; Soini, Liukkonen, Watt, Yli-Piipari, y Jaakkola, 2014). Este instrumento ha sido adaptado modificando la redacción de los 18 ítems al ámbito de la docencia ya que trataba sobre los alumnos, además de escoger solo aquellos ítems relacionados con las variables que se van a trabajar, quedándose en un total de 9 ítems. La escala consta de dos factores que comprenden el clima orientado a la tarea y el clima orientado al ego. Las respuestas se puntuaron de acuerdo a una escala Likert de cinco puntos, desde 1 (“totalmente en desacuerdo”) hasta 5 (“Totalmente de acuerdo”).

Investigaciones anteriores (Soini et al., 2014) han demostrado una fiabilidad y validez satisfactorias para los MCPES en la educación física finlandesa. Estos autores, en su estudio llevaron a cabo análisis de factores confirmatorios y reconocieron que los MCPES ajustaban bien los datos. Además, los coeficientes alfa de Cronbach estaban por encima de 0.70.

Instrumento 3: La satisfacción del trabajo de los docentes de educación física:

Para medir este instrumento, se ha utilizado la traducción española de la *Teacher Job Satisfaction Scale* (Skaalvik y Skaalvik, 2011). Esta escala ha sido utilizada satisfactoriamente en estudios previos en una muestra de 2.569 docentes noruegos, demostrando una estructura factorial, consistencia interna y fiabilidad adecuadas (Skaalvik y Skaalvik, 2011). Las respuestas se puntuaron de acuerdo con una escala de tipo Likert de seis puntos, desde 1 (“totalmente en desacuerdo”) hasta 6 (“Totalmente de acuerdo”).

Además de hacer una traducción al español de esta escala, se hizo una adaptación de la expresión de los ítems para orientarla al ámbito educativo de primaria ya que esta escala trataba sobre una investigación en secundaria. La fiabilidad alfa interna de cronbach de la báscula fue de 0.91 y se apoyó la validez externa de la báscula (Skaalvik y Skaalvik, 2011).

Por otro lado, cada una de estas encuestas recogía datos de la muestra de los datos demográficos: género y tipo de centro escolar (rural o urbano).

5.4. Procedimiento.

En un primero momento se realizará un marco teórico donde se sustentará a través de diversas teorías y autores el estudio a tratar. Una vez estudiado el marco, nos propondremos saber unos objetivos relacionados con otros estudios pero que se adecuan a nuestro estudio. Para el análisis de los distintos objetivos planteados y de las variables, se realizará una búsqueda de tres instrumentos para realizar la encuesta que se realizará posteriormente. Toda esta información (instrumentos y teorías) se realizará a través de la utilización de bases de datos como AlcorZe, Scopus y Dialnet.

La recogida de datos se realizará por unos colegios seleccionados de la Comunidad Autónoma de Aragón comentados anteriormente. En primer lugar contactaremos con los diferentes docentes que se encuentran en los centros seleccionados, para pedirles permiso y ponerles en situación de qué tipo de muestra queremos recoger y cuál será el objetivo de nuestra investigación. Una vez autorizados procederemos a repartir los cuestionarios en papel. Antes de que los docentes los rellenen, serán informados de los objetivos del estudio y de su anonimato, para que contesten con la mayor sinceridad posible. La duración aproximada de la realización del cuestionario será de unos 15-20 minutos aproximadamente, ya que deberán de reflexionar frente a las preguntas planteadas y contestar con sinceridad.

Una vez obtenida la muestra, se pasará a sacar los resultados. Para ello, se realizarán dos tipos de análisis: un análisis descriptivo y un análisis correlacional. A partir de estos dos análisis se obtendrán los resultados de la muestra total en relación a los objetivos planteados. El análisis de estos resultados se llevará a cabo a través del programa Excel versión 14.0., que es una hoja de cálculo que nos facilita el desarrollo de trabajos contables gracias a sus funciones, mediante el cual se realizará los dos tipos de análisis descritos anteriormente en relación a las variables planteadas: género (masculino y femenino) y contexto (urbano y rural). Para desarrollar un mejor análisis, utilizaremos diferentes indicadores que podemos encontrar dentro de las funciones de este programa como son: la frecuencia, el porcentaje, la correlación entre dos variables, la desviación estándar y media de las variables a estudiar.

En el análisis descriptivo, se analizará cada una de las preguntas de cada cuestionario a través de las variables dependientes del estudio: tipo de centro y género. En el análisis aparecerán los porcentajes y frecuencia de los resultados de cada pregunta en relación a las variables y al tipo de cuestionario (motivación docente, clima de aula percibida por el docente y satisfacción laboral). Por otro lado, se realizará un análisis descriptivo de las medias y desviación estándar de los factores que forman cada uno de los cuestionarios en base a las variables dependientes.

Finalmente, en el análisis relacional, se analizará la relación que hay en el hecho de que aumente o disminuya una variable respecto a otra determinando así la influencia que se puede establecer entre ellas para poder obtener las variables significativas del estudio que serán determinantes para poder llevar a cabo teorías futuras. En este caso se aplicarán a las variables motivacionales por separado junto con la satisfacción laboral en el contexto urbano y en el rural, es decir, se realizará un análisis relacional entre la motivación auto-determinada del docente y la satisfacción laboral, y otro análisis relacional entre el clima de aula percibida por el docente y la satisfacción laboral de este. Para ello utilizaremos la media entre la correlación de ambas variables y la desviación estándar de estas. Para la realización de un mejor análisis relacional, se dividirá en subcategorías las medias de los sujetos en relación a las categorías de cada instrumento, cogiendo de referencia la división de la escala Likert, por lo que se establecerá del 1 al 5 sabiendo que 1 es la media comprendida entre 0-1, un 2 es la media comprendida entre 1,1-2 y así sucesivamente hasta 5.

6. Resultados.

En este apartado, se muestran los resultados de las encuestas a través de un análisis descriptivo y otro correlacional que ya se han comentado anteriormente.

6.1. Análisis descriptivo.

6.1.1. Resultados instrumento sobre la motivación del docente.

Estos resultados tal y como se ha señalado en el apartado 5.3 se han obtenido mediante el cuestionario traducido al español de *Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale* (WEIMS; Tremblay et al., 2009). Este cuestionario consta de una pregunta general “¿Por qué haces tu trabajo?” que se resuelve a través de 18 ítems las cuales se van a analizar a continuación.

| | Masculino | | Femenino | | Urbano | | Rural | | Total | |
|---------------------------------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| En desacuerdo | 0 | 0,0 | 1 | 14,3 | 1 | 10,0 | 0 | 0,0 | 1 | 5,0 |
| Indiferente | 6 | 46,2 | 1 | 14,3 | 1 | 10,0 | 6 | 60,0 | 7 | 35,0 |
| De acuerdo | 3 | 32,1 | 4 | 57,1 | 3 | 30,0 | 4 | 40,0 | 7 | 35,0 |
| Totalmente de acuerdo | 4 | 30,8 | 1 | 14,3 | 5 | 50,0 | 0 | 0,0 | 5 | 25,0 |
| | 13 | 100 | 7 | 100 | 10 | 100 | 10 | 100 | 20 | 100 |

Cuadro 1. Resultados relativos al ítem 1: “Porque educando quiero lograr un cierto estilo de vida”. Frecuencia y porcentaje en función de género, contexto, y total.

Se puede apreciar que en relación al género, las chicas presentan un mayor porcentaje del total (57,1%) a diferencia de los chicos presentando valores más bajos (32,1%) en “De acuerdo”, aunque muestran valores un mayor porcentaje de su total en “Indiferente” (46,2%). En relación al ámbito, el rural presenta un mayor porcentaje del total (60%) en “indiferente” a diferencia del urbano que presenta un mayor porcentaje del total (50%) en “Totalmente de acuerdo” lo cual dice mucho de este contexto, pero supera el rural al urbano en número. En total, se puede observar que hay un mismo porcentaje (35%) en “De acuerdo” que en “Indiferente”.

| | Hombres | | Mujeres | | Urbano | | Rural | | Total | |
|---------------------------------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| En desacuerdo | 5 | 38,5 | 2 | 28,6 | 3 | 30,0 | 4 | 40,0 | 7 | 35,0 |
| Indiferente | 3 | 23,1 | 4 | 57,1 | 2 | 20,0 | 5 | 50,0 | 7 | 35,0 |
| De acuerdo | 5 | 38,5 | 0 | 0,0 | 5 | 50,0 | 0 | 0,0 | 5 | 25,0 |
| Totalmente de acuerdo | 0 | 0,0 | 1 | 14,3 | 0 | 0,0 | 1 | 10,0 | 1 | 5,0 |
| | 13 | 100 | 7 | 100 | 10 | 100 | 10 | 100 | 20 | 100 |

Cuadro 2. Resultados relativos al ítem 2: “Por los ingresos que me proporciona”. Frecuencia y porcentaje en función de género, contexto y total.

Se puede apreciar que en relación al género, las mujeres presentan un mayor porcentaje del total (57,1%) en “Indiferente”. En relación al ámbito, el centro urbano presenta un mayor porcentaje del total (50%) en “De acuerdo” mientras que en el rural presenta el mismo porcentaje del total en “Indiferente”, teniendo el segundo mayor porcentaje del total en ambos contextos en “En desacuerdo” presentando mayor número el rural que el urbano. En total, se puede apreciar que el total de la población muestra un mismo porcentaje del total (35%) en “En desacuerdo” y en “Indiferente”.

| | Hombres | | Mujeres | | Urbano | | Rural | | Total | |
|---------------------------------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Totalmente en desacuerdo | 6 | 46,2 | 4 | 57,1 | 5 | 50,0 | 5 | 50,0 | 10 | 50,0 |
| En desacuerdo | 3 | 23,1 | 3 | 42,9 | 2 | 20,0 | 4 | 40,0 | 6 | 30,0 |
| Indiferente | 4 | 30,8 | 0 | 0,0 | 3 | 30,0 | 1 | 10,0 | 4 | 20,0 |
| De acuerdo | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| Totalmente de acuerdo | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| | 13 | 100 | 7 | 100 | 10 | 100 | 10 | 100 | 20 | 100 |

Cuadro 3. Resultados relativos al ítem 3: “Me hago esta pregunta, no soy capaz de manejar las tareas importantes relacionadas con este trabajo”. Frecuencia y porcentaje en función de género, contexto y total

Se puede apreciar que en relación al género, las mujeres muestran un mayor porcentaje del total (57,1%) en “Totalmente en desacuerdo”, en comparación con los hombres (46,2%) que presentan valores inferiores a estas. En relación al ámbito, se puede apreciar que tanto el centro urbano como el centro rural presentan un mayor porcentaje del total (50%) en “Totalmente en desacuerdo” y el segundo mayor porcentaje del total lo presentan ambos en “En desacuerdo” mostrando un mayor porcentaje el rural que el urbano, lo cual da una pequeña diferencia entre ambos. En total, se puede apreciar que la mitad de las respuestas de la muestras presentan un mayor porcentaje del total (50%) en “Totalmente en desacuerdo”.

| | Hombres | | Mujeres | | Urbano | | Rural | | Total | |
|---------------------------------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| En desacuerdo | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| Indiferente | 1 | 7,7 | 0 | 0,0 | 1 | 10,0 | 0 | 0,0 | 1 | 5,0 |
| De acuerdo | 9 | 69,2 | 3 | 42,9 | 4 | 40,0 | 8 | 80,0 | 12 | 60,0 |
| Totalmente de acuerdo | 3 | 23,1 | 4 | 57,1 | 5 | 50,0 | 2 | 20,0 | 7 | 35,0 |
| | 13 | 100 | 7 | 100 | 10 | 100 | 10 | 100 | 20 | 100 |

Cuadro 4. Resultados relativos al ítem 4: "Porque enseñar me ayuda aprender cosas nuevas".

Frecuencia y porcentaje en función de género y total.

Se puede apreciar que en relación al género, los hombres presentan un mayor porcentaje del total (69,2%) en “De acuerdo” mientras que las mujeres presentan su mayor porcentaje del total (57,1%) en “Totalmente de acuerdo” pero siendo menor que en los hombres. En relación al ámbito, el centro rural presenta un mayor porcentaje del total (80%) en comparación con el urbano que presenta valores inferiores (40%). En total, se puede apreciar que el mayor porcentaje del total (60%) se aprecia en “De acuerdo” lo cual muestra que más de la mitad de la población de la muestra recogida, presentan un valor positivo hacia esta pregunta.

| | Hombres | | Mujeres | | Urbano | | Rural | | Total | |
|---------------------------------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| En desacuerdo | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| Indiferente | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| De acuerdo | 7 | 53,9 | 6 | 85,7 | 7 | 70,0 | 6 | 60,0 | 13 | 65,0 |
| Totalmente de acuerdo | 6 | 46,2 | 1 | 14,3 | 3 | 30,0 | 4 | 40,0 | 7 | 35,0 |
| | 13 | 100 | 7 | 100 | 10 | 100 | 10 | 100 | 20 | 100 |

Cuadro 5. Resultados relativos al ítem 5: “Porque se ha convertido en una parte fundamental de lo que soy”. Frecuencia y porcentaje en función de género, contexto y total.

Se puede apreciar que en relación al género, las mujeres presentan un mayor porcentaje del total (85,7%) en “De acuerdo” en comparación con los hombres (53,9%) que presentan valores inferiores a estas. En relación al ámbito, el centro urbano presenta un mayor porcentaje del total (70%) en “De acuerdo” en comparación con el rural (60%) que presentan valores inferiores a este. En total, se puede apreciar que el mayor porcentaje del total (65%) lo vemos en “De acuerdo”.

| | Hombres | | Mujeres | | Urbano | | Rural | | Total | |
|---------------------------------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Totalmente en desacuerdo | 4 | 30.8 | 3 | 42.9 | 3 | 30.0 | 4 | 40.0 | 7 | 35.0 |
| En desacuerdo | 4 | 30.8 | 1 | 14.3 | 2 | 20.0 | 3 | 30.0 | 5 | 25.0 |
| Indiferente | 3 | 23.1 | 2 | 28.6 | 4 | 40.0 | 1 | 10.0 | 5 | 25.0 |
| De acuerdo | 2 | 15.4 | 1 | 14.3 | 1 | 10.0 | 2 | 20.0 | 3 | 15.0 |
| Totalmente de acuerdo | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| | 13 | 100 | 7 | 100 | 10 | 100 | 10 | 100 | 20 | 100 |

Cuadro 6. Resultados relativos al ítem 6: “Porque quiero tener éxito en la enseñanza, si no me avergonzaría mucho de mí mismo.”. Frecuencia y porcentajes en función de género, contexto y total.

Se puede apreciar que en relación al género, las mujeres presentan un mayor porcentaje del total (42,9%) en “Totalmente en desacuerdo” en comparación con los hombres (38,8%) que presentan valores inferiores a estas. En relación al ámbito, el centro urbano presenta su mayor porcentaje del total (40%) en “Indiferente” al igual que el centro rural que presenta el mismo porcentaje en “Totalmente en desacuerdo” mostrando ambos contextos el segundo mayor porcentaje del total por debajo de “Indiferente” lo que muestran unos datos negativos sobre esta pregunta. En total, se presenta un mayor porcentaje del total (35%) en “Totalmente en desacuerdo”.

| | Hombres | | Mujeres | | Urbano | | Rural | | Total | |
|---------------------------------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| En desacuerdo | 0 | 0.0 | 1 | 14.3 | 1 | 10.0 | 0 | 0.0 | 1 | 5.0 |
| Indiferente | 5 | 38.4 | 0 | 0.0 | 4 | 40.0 | 1 | 10.0 | 5 | 25.5 |
| De acuerdo | 4 | 30.8 | 5 | 71.4 | 2 | 20.0 | 7 | 70.0 | 9 | 45.0 |
| Totalmente de acuerdo | 4 | 30.8 | 1 | 14.3 | 3 | 30.0 | 2 | 20.0 | 5 | 25.5 |
| | 13 | 100 | 7 | 100 | 10 | 100 | 10 | 100 | 20 | 100 |

Cuadro 7. Resultados relativos al ítem 7: “Porque elegí este tipo de trabajo para alcanzar mis metas profesionales.”. Frecuencia y porcentaje en función de género, contexto y total.

Se puede apreciar que en relación al género, las mujeres presentan un mayor porcentaje del total (71,4%) en “De acuerdo” en comparación con los hombres (30,8%) que presentan valores inferiores a estas. En relación al ámbito, el centro rural presenta un mayor porcentaje del total (70%) en “De acuerdo” en comparación con el urbano (20%) que presenta valores inferiores a este. En total, el mayor porcentaje del total (45%) se puede apreciar que se encuentra en “De acuerdo”.

| | Hombres | | Mujeres | | Urbano | | Rural | | Total | |
|---------------------------------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Totalmente en desacuerdo | 1 | 7.7 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 10.0 | 1 | 5.0 |
| En desacuerdo | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| Indiferente | 2 | 15.4 | 2 | 25.6 | 2 | 20.0 | 2 | 20.0 | 4 | 20.0 |
| De acuerdo | 5 | 38.5 | 2 | 28.6 | 3 | 30.0 | 4 | 40.0 | 7 | 35.0 |
| Totalmente de acuerdo | 5 | 38.5 | 3 | 42.8 | 5 | 50.0 | 3 | 30.0 | 8 | 40.0 |
| | 13 | 100 | 7 | 100 | 10 | 100 | 10 | 100 | 20 | 100 |

Cuadro 8. Resultados relativos al ítem 8: “Para la satisfacción que experimento al asumir desafíos interesantes en la enseñanza.”. Frecuencia y porcentaje en función de género, contexto y total.

Se puede apreciar que en relación al género, las mujeres presentan un mayor porcentaje del total (42,8%) en “Totalmente de acuerdo” en comparación con los hombres (38,5%) que presentan valores inferiores a estas. En relación al ámbito, el centro urbano presenta un mayor porcentaje del total (50%) en “Totalmente de acuerdo” respecto al rural que presenta valores inferiores (30%). En total, se puede apreciar que el mayor porcentaje del total (40%) lo podemos encontrar en la respuesta “Totalmente de acuerdo”, lo cual significa que en esta respuesta del cuestionario la mayor parte de los docentes presentan valores positivos hacia esta.

| | Hombres | | Mujeres | | Urbano | | Rural | | Total | |
|---------------------------------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| En desacuerdo | 1 | 7.7 | 1 | 14.3 | 0 | 0.0 | 2 | 20.0 | 2 | 10.0 |
| Indiferente | 4 | 30.8 | 2 | 42.8 | 3 | 30.0 | 4 | 40.0 | 6 | 30.0 |
| De acuerdo | 7 | 53.8 | 4 | 57.1 | 7 | 70.0 | 3 | 30.0 | 11 | 55.0 |
| Totalmente de acuerdo | 1 | 7.7 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 10.0 | 1 | 5.0 |
| | 13 | 100 | 7 | 100 | 10 | 100 | 10 | 100 | 20 | 100 |

Cuadro 9. Resultados relativos al ítem 9: “Porque me permite ganar dinero.”. Frecuencia y porcentaje en función de género, contexto y total.

Se puede apreciar que en relación al género, las mujeres presentan un mayor porcentaje del total (57,1%) en “De acuerdo” en comparación con los hombres que presentan valores inferiores a estas (53,8%). En relación al ámbito, el centro urbano presenta un mayor porcentaje del total (70%) en “De acuerdo” mientras que el centro rural presenta su mayor porcentaje del total (40%) en “Indiferente” siendo superior que en el urbano pero en su conjunto entre las dos franjas señaladas muestra un valor inferior al urbano. En total, se puede apreciar que el 55% de las respuestas van dirigidas a “De acuerdo”.

| | Hombres | | Mujeres | | Urbano | | Rural | | Total | |
|---------------------------------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| En desacuerdo | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| Indiferente | 0 | 0.0 | 1 | 14.3 | 0 | 0.0 | 1 | 10.0 | 1 | 5.0 |
| De acuerdo | 7 | 53.8 | 4 | 57.1 | 5 | 50.0 | 6 | 60.0 | 11 | 55.0 |
| Totalmente de acuerdo | 6 | 46.2 | 2 | 28.6 | 5 | 50.0 | 3 | 30.0 | 8 | 40.0 |
| | 13 | 100 | 7 | 100 | 10 | 100 | 10 | 100 | 20 | 100 |

Cuadro 10. Resultados relativos al ítem 10: “Porque enseñar es parte de la forma en que he elegido vivir mi vida.”. Frecuencia y porcentaje en función de género, contexto y total.

Se puede apreciar que en relación al género, las mujeres presentan un mayor porcentaje del total (57,1%) en “De acuerdo” frente a los hombres (53,8%). En relación al ámbito, el centro rural presenta un mayor número del total (60%) en “De acuerdo”. Es interesante señalar que en el centro urbano, presenta el mismo porcentaje (50%) en “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo”. En total, el mayor porcentaje del total (55%) se presenta en “De acuerdo”.

| | Hombres | | Mujeres | | Urbano | | Rural | | Total | |
|---------------------------------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Totalmente en desacuerdo | 1 | 7.7 | 3 | 42.9 | 3 | 30.0 | 1 | 10.0 | 4 | 20.0 |
| En desacuerdo | 1 | 7.7 | 2 | 28.6 | 2 | 20.0 | 1 | 10.0 | 3 | 15.0 |
| Indiferente | 8 | 61.5 | 1 | 14.3 | 3 | 30.0 | 6 | 60.0 | 9 | 45.0 |
| De acuerdo | 3 | 23.1 | 1 | 14.3 | 2 | 20.0 | 2 | 20.0 | 4 | 20.0 |
| Totalmente de acuerdo | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| | 13 | 100 | 7 | 100 | 10 | 100 | 10 | 100 | 20 | 100 |

Cuadro 11. Resultados relativos al ítem 11: “Porque de lo contrario estaría muy decepcionado”. Frecuencia y porcentaje en función de género, contexto y total.

Se puede apreciar que en relación al género, los hombres presentan un mayor porcentaje del total (61,5%) en “Indiferente” frente a las mujeres (14,3%). En relación al ámbito, el centro rural presenta un mayor porcentaje del total (60%) en “Indiferente” frente al urbano (30%). En total, el mayor porcentaje del total (45%) lo podemos encontrar en “Indiferente”.

| | Hombres | | Mujeres | | Urbano | | Rural | | Total | |
|---------------------------------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Totalmente en desacuerdo | 11 | 84.6 | 6 | 85.7 | 9 | 90.0 | 8 | 80.0 | 17 | 85.0 |
| En desacuerdo | 2 | 15.4 | 1 | 14.3 | 1 | 10.0 | 2 | 20.0 | 3 | 15.0 |
| Indiferente | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| De acuerdo | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| Totalmente de acuerdo | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| | 13 | 100 | 7 | 100 | 10 | 100 | 10 | 100 | 20 | 100 |

Cuadro 12. Resultados relativos al ítem 12: “No lo sé, siento que estoy perdiendo el tiempo cuando doy clase”. Frecuencia y porcentaje en función de género, contexto y total.

Se puede apreciar que en relación al género, las mujeres presentan un mayor porcentaje del total (85,7%) en “Totalmente en desacuerdo” frente a los hombres (84,6%). En relación al ámbito, el centro urbano presenta un mayor porcentaje del total

(90%) en “Totalmente en desacuerdo” frente al rural (80%). En total, se puede apreciar que el mayor porcentaje del total (85%) lo podemos encontrar en “Totalmente en desacuerdo”.

| | Hombres | | Mujeres | | Urbano | | Rural | | Total | |
|---------------------------------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Totalmente en desacuerdo | 6 | 46.1 | 6 | 85.7 | 6 | 60.0 | 6 | 60.0 | 12 | 60.0 |
| En desacuerdo | 3 | 23.1 | 0 | 0.0 | 1 | 10.0 | 2 | 20.0 | 3 | 15.0 |
| Indiferente | 4 | 30.8 | 1 | 14.3 | 3 | 30.0 | 2 | 20.0 | 5 | 25.0 |
| De acuerdo | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| Totalmente de acuerdo | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| | 13 | 100 | 7 | 100 | 10 | 100 | 10 | 100 | 20 | 100 |

Cuadro 13. Resultados relativos al ítem 13: “Porque quiero dar la impresión a otros/as de ser un buen docente.”. Frecuencia y porcentaje en función de género, contexto y total.

Se puede apreciar que en relación al género, las mujeres presentan un mayor porcentaje del total (85,7%) en “Totalmente en desacuerdo” en comparación con los hombres (46,1%) que presentan valores inferiores a estas. En relación al ámbito, tanto el centro urbano como el centro rural presentan el mayor porcentaje del total (60%) en “Totalmente en desacuerdo”. En total, se puede apreciar que el mayor porcentaje del total (60%) lo podemos encontrar en “Totalmente en desacuerdo”.

| | Hombres | | Mujeres | | Urbano | | Rural | | Total | |
|---------------------------------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| En desacuerdo | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| Indiferente | 3 | 23.1 | 0 | 0.0 | 2 | 20.0 | 1 | 10.0 | 3 | 15.0 |
| De acuerdo | 7 | 53.8 | 6 | 85.7 | 6 | 60.0 | 7 | 70.0 | 13 | 65.0 |
| Totalmente de acuerdo | 3 | 23.1 | 1 | 14.3 | 2 | 20.0 | 2 | 20.0 | 4 | 20.0 |
| | 13 | 100 | 7 | 100 | 10 | 100 | 10 | 100 | 20 | 100 |

Cuadro 14. Resultados relativos al ítem 14: “Porque creo que es un objetivo importante en mi vida.”. Frecuencia y porcentaje en función de género, contexto y total.

Se puede apreciar que en relación al género, las mujeres presentan un mayor porcentaje del total (85,7%) en “De acuerdo” en comparación con los hombres (23,1%) que presentan valores inferiores a estas. En relación al ámbito, el centro rural presenta un mayor porcentaje del total (70%) en “De acuerdo” en comparación con el rural (60%) que presentan valores inferiores a este. En total, se puede apreciar que el mayor porcentaje del total (60%) lo encontramos en “De acuerdo”.

| | Hombres | | Mujeres | | Urbano | | Rural | | Total | |
|---------------------------------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Totalmente en desacuerdo | 2 | 15.4 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 0.0 | 2 | 10.0 |
| En desacuerdo | 0 | 0.0 | 1 | 14.3 | 0 | 0.0 | 1 | 10.0 | 1 | 5.0 |
| Indiferente | 1 | 7.7 | 3 | 42.8 | 3 | 30.0 | 1 | 10.0 | 4 | 20.0 |
| De acuerdo | 8 | 61.5 | 3 | 42.8 | 5 | 50.0 | 6 | 60.0 | 11 | 55.0 |
| Totalmente de acuerdo | 2 | 15.4 | 0 | 0.0 | 2 | 20.0 | 0 | 0.0 | 2 | 10.0 |
| | 13 | 100 | 7 | 100 | 10 | 100 | 10 | 100 | 20 | 100 |

Cuadro 15. Resultados relativos al ítem 15: “Por la satisfacción que experimento cuando tengo éxito en hacer tareas difíciles.”. Frecuencia y porcentaje en función de género, contexto y total.

Se puede apreciar que en relación al género, los hombres presentan un mayor porcentaje del total (61,5%) en “De acuerdo” frente a las mujeres que presentan uno de

mayores porcentajes del total (42,8%) en el mismo pero siendo valores menores que los hombres. En relación al ámbito, el centro rural presenta un mayor porcentaje del total (60%) en “De acuerdo” en comparación con el urbano (50%) que presentan valores inferiores a estas. En total, se puede apreciar que la mayor parte del porcentaje (55%) lo encontramos en “De acuerdo”.

| | Hombres | | Mujeres | | Urbano | | Rural | | Total | |
|---------------------------------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| En desacuerdo | 0 | 0.0 | 1 | 14.3 | 1 | 10.0 | 0 | 0.0 | 1 | 5.0 |
| Indiferente | 7 | 53.8 | 6 | 85.7 | 6 | 60.0 | 7 | 70.0 | 13 | 65.0 |
| De acuerdo | 5 | 38.5 | 0 | 0.0 | 2 | 20.0 | 3 | 30.0 | 5 | 25.0 |
| Totalmente de acuerdo | 1 | 7.7 | 0 | 0.0 | 1 | 10.0 | 0 | 0.0 | 1 | 5.0 |
| | 13 | 100 | 7 | 100 | 10 | 100 | 10 | 100 | 20 | 100 |

Cuadro 16. Resultados relativos al ítem 16: “Porque la enseñanza me proporciona seguridad.”. Frecuencia y porcentaje en función de género, contexto y total.

Se puede apreciar que en relación al género, las mujeres presentan un mayor porcentaje del total (85,7%) en “Indiferente” frente a los hombres que presentan valores inferiores (53,8%). En relación al ámbito, el centro rural presenta un mayor porcentaje del total (70%) en “Indiferente” frente al urbano que presenta valores inferiores (60%). En total, se puede apreciar que el mayor porcentaje del total (65%) se encuentra en “Indiferente”.

| | Hombres | | Mujeres | | Urbano | | Rural | | Total | |
|---------------------------------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Totalmente en desacuerdo | 8 | 61.5 | 6 | 85.7 | 8 | 80.0 | 6 | 60.0 | 14 | 70.0 |
| En desacuerdo | 3 | 23.1 | 1 | 14.3 | 2 | 20.0 | 2 | 20.0 | 4 | 20.0 |
| Indiferente | 2 | 15.4 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 20.0 | 2 | 10.0 |
| De acuerdo | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| Totalmente de acuerdo | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| | 13 | 100 | 7 | 100 | 10 | 100 | 10 | 100 | 20 | 100 |

Cuadro 17. Resultados relativos al ítem 17: “No lo sé, se espera que yo lo haga.”.

Frecuencia y porcentaje en función de género, contexto y total.

Se puede apreciar que en relación al género, las mujeres presentan un mayor porcentaje del total (85,7%) en “Totalmente en desacuerdo” frente a los hombres que presentan valores inferiores (61,5%). En relación al ámbito, el centro urbano presenta un mayor porcentaje del total (80%) en “Totalmente en desacuerdo” frente al rural que presenta valores inferiores (60%). En total, se puede apreciar que más de la mitad de la población respondieron con un mayor porcentaje del total (70%) a “Totalmente en desacuerdo”.

| | Hombres | | Mujeres | | Urbano | | Rural | | Total | |
|---------------------------------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| En desacuerdo | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| Indiferente | 2 | 15.4 | 0 | 0.0 | 1 | 10.0 | 1 | 10.0 | 2 | 10.0 |
| De acuerdo | 5 | 38.5 | 5 | 71.4 | 3 | 30.0 | 7 | 70.0 | 10 | 50.0 |
| Totalmente de acuerdo | 6 | 46.1 | 2 | 28.6 | 6 | 60.0 | 2 | 20.0 | 8 | 40.0 |
| | 13 | 100 | 7 | 100 | 10 | 100 | 10 | 100 | 20 | 100 |

Cuadro 18. Resultados relativos al ítem 18: “Porque enseñar es parte de mi vida”. Frecuencia y porcentaje en función de género, contexto y total.

Se puede apreciar que en relación al género, las mujeres presentan un mayor porcentaje del total (71,4%) en “De acuerdo” frente a los hombres que presentan valores inferiores (38,5%) aunque en el segundo mayor porcentaje del total los hombres (46,1%) mientras valores más elevados que las mujeres (28,6%) en “Totalmente de acuerdo” pero en conjunto de estos dos indicadores las mujeres muestra un valor mayor que los hombres. En relación al ámbito, el centro rural presenta un mayor porcentaje del total (70%) en “De acuerdo” frente al urbano que presenta valores inferiores (30%). En total, el mayor porcentaje del total (50%) lo podemos apreciar en “De acuerdo”.

Resultados relativos a los rasgos de motivación:

Tras estos resultados, se pasan a sacar las medias de las diferentes respuestas en relación a los 6 factores que forman el cuestionario seleccionado: Motivación intrínseca (respuesta 4, 8, 15), relaciones integradas (respuesta 5, 10, 18), relaciones identificadas (respuesta 1, 7, 14), relaciones introyectadas (respuesta 6, 11, 13), relaciones externas (respuesta 2, 9, 16), y desmotivación (respuesta 3, 12, 17). Estas medias se han elaborado en relación al género y al ámbito escolar (rural o urbano) y el total, tomando como referencia la escala likert que se emplea para sacar los resultados de este cuestionario.

| | Masculino | | Femenino | | Urbano | | Rural | | Total | |
|---------------------------------|-----------|-----|----------|-----|--------|-----|-------|-----|-------|-----|
| | Media | D.E | Media | D.E | Media | D.E | Media | D.E | Media | D.E |
| Motivación intrínseca | 3,9 | 1,0 | 4,0 | 0,9 | 4,2 | 0,8 | 3,7 | 1,1 | 4,5 | 0,5 |
| Relaciones integradas | 4,3 | 0,6 | 4,2 | 0,5 | 4,4 | 0,5 | 4,2 | 0,6 | 3,1 | 1,5 |
| Relaciones identificadas | 3,9 | 0,8 | 3,9 | 0,8 | 4,0 | 0,9 | 3,9 | 0,6 | 3,9 | 1,1 |
| Relaciones introyectada | 2,4 | 1,0 | 1,8 | 1,1 | 2,1 | 1,1 | 2,2 | 1,1 | 4,1 | 0,7 |
| Relaciones externas | 3,4 | 0,8 | 3,1 | 0,8 | 3,4 | 0,8 | 3,2 | 0,8 | 2,9 | 1,5 |
| Desmotivación | 3,3 | 0,4 | 1,2 | 0,4 | 1,4 | 0,7 | 1,5 | 0,7 | 2,8 | 1,7 |

Cuadro 19. Resultados relativos a los rasgos de la motivación auto-determinada. Medias y desviación estándar en función de género, contexto y total.

Con esta tabla, se puede ver que en relación al género, el masculino presenta una mayor media en relaciones integradas ($4,3\pm0,6$) frente al femenino que presenta una mayor media en relaciones integradas ($4,2\pm0,5$) pero siendo inferior al masculino. En relación al centro el centro urbano presenta una mayor media en relaciones integradas ($4,4\pm0,5$) frente al centro rural que presenta una mayor media en relaciones integradas ($4,2\pm0,6$), pero siendo inferior a la urbana. En total, se presenta una mayor media en la motivación intrínseca ($4,5\pm0,5$), y una menor media en la desmotivación ($2,8\pm1,7$).

6.1.2. Resultados instrumento sobre clima de aula generado por el docente.

Estos resultados tal y como se ha señalado en el apartado 5.3 se han obtenido mediante el cuestionario traducido al español de Motivational Climate in Physical Education Scale (MCPES; Soini et al., 2014). Este cuestionario consta de una frase general “En mis clases de educación física” que se resuelve a través de 18 ítems, las cuales se van a analizar a continuación.

| | Hombres | | Mujeres | | Urbano | | Rural | | Total | |
|---------------------------------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| En desacuerdo | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| Indiferente | 0 | 0,0 | 1 | 14,3 | 1 | 10,0 | 0 | 0,0 | 1 | 5,0 |
| De acuerdo | 8 | 61,5 | 5 | 71,4 | 5 | 50,0 | 8 | 80,0 | 13 | 65,0 |
| Totalmente de acuerdo | 5 | 38,5 | 1 | 14,3 | 4 | 40,0 | 2 | 20,0 | 6 | 30,0 |
| | 13 | 100 | 7 | 100 | 10 | 100 | 10 | 100 | 20 | 100 |

Cuadro 20. Resultados relativos al ítem 1: “Para mí es importante que los estudiantes lo hagan lo mejor posible durante las clases”. Frecuencia y porcentaje en función de género, contexto y total.

Se puede apreciar que en relación al género, las mujeres muestran un mayor porcentaje del total (71,4%) en “De acuerdo” en comparación con los hombres (61,5%) que presentan valores inferiores a estas s. En relación al ámbito, el centro rural muestra

un mayor porcentaje del total (80%) en “De acuerdo” frente al urbano que muestra valores inferiores (50%). En total, se puede apreciar que el mayor porcentaje del total (65%) lo podemos encontrar en la respuesta “De acuerdo”.

| | Hombres | | Mujeres | | Urbano | | Rural | | Total | |
|---------------------------------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| En desacuerdo | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| Indiferente | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| De acuerdo | 6 | 46,2 | 3 | 42,9 | 4 | 40,0 | 5 | 50,0 | 9 | 45,0 |
| Totalmente de acuerdo | 7 | 53,8 | 4 | 57,1 | 6 | 60,0 | 5 | 50,0 | 11 | 55,0 |
| | 13 | 100 | 7 | 100 | 10 | 100 | 10 | 100 | 20 | 100 |

Cuadro 21. Resultados relativos al ítem 2: “Intento que mis alumnos aprendan cosas nuevas para que quieran aprender más”. Frecuencia y porcentaje en función de género, contexto y total.

Se puede apreciar que en relación al género, las mujeres muestran un mayor porcentaje del total (57,1%) en “Totalmente de acuerdo” frente a los hombres que muestran valores inferiores (53,8%). En relación al ámbito, el centro urbano muestra un mayor porcentaje del total (60%) en “Totalmente de acuerdo” frente al rural que muestra valores inferiores (50%). En total, se puede apreciar que el mayor porcentaje del total (55%) lo podemos encontrar en la respuesta “Totalmente de acuerdo”.

| | Hombres | | Mujeres | | Urbano | | Rural | | Total | |
|---------------------------------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| En desacuerdo | 2 | 15,4 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 2 | 20,0 | 2 | 10,0 |
| Indiferente | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| De acuerdo | 4 | 30,8 | 4 | 57,1 | 4 | 40,0 | 4 | 40,0 | 8 | 40,0 |
| Totalmente de acuerdo | 7 | 53,8 | 3 | 42,9 | 6 | 60,0 | 4 | 40,0 | 10 | 50,0 |
| | 13 | 100 | 7 | 100 | 10 | 100 | 10 | 100 | 20 | 100 |

Cuadro 22. Resultados relativos al ítem3: “Lo más importante es que mis alumnos progresen cada año en sus propias destrezas”. Frecuencia y porcentaje en función de género, contexto y total.

Se puede apreciar que en relación al género, las mujeres presentan un mayor porcentaje del total (57,1%) en “De acuerdo” frente a los hombres que muestran valores inferiores (30,8%) aunque su segundo mayor porcentaje del total (53,8%) presentan valores superiores que en las mujeres (42,9%) en “Totalmente de acuerdo” pero en comparación con estos dos indicadores las mujeres presentan un valor mayor que en los hombres. En relación al ámbito, el centro urbano presenta un mayor porcentaje del total (60%) en “Totalmente de acuerdo” frente al rural que presenta valores inferiores (40%). En total, se puede apreciar que el mayor porcentaje del total (50%) lo encontramos en la respuesta “Totalmente de acuerdo”.

| | Hombres | | Mujeres | | Urbano | | Rural | | Total | |
|---------------------------------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Totalmente en desacuerdo | 12 | 92,3 | 6 | 85,7 | 9 | 90,0 | 9 | 90,0 | 18 | 90,0 |
| En desacuerdo | 0 | 0,0 | 1 | 14,3 | 0 | 0,0 | 1 | 10,0 | 1 | 5,0 |
| Indiferente | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| De acuerdo | 1 | 7,7 | 0 | 0,0 | 1 | 10,0 | 0 | 0,0 | 1 | 5,0 |
| Totalmente de acuerdo | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| | 13 | 100 | 7 | 100 | 10 | 100 | 10 | 100 | 20 | 100 |

Cuadro 23. Resultados relativos al ítem 4: “Es importante para mí que mis estudiantes demuestren que son mejores unos que otros en mi clase”. Frecuencia y porcentaje en función de género, contexto y total.

Se puede apreciar que en relación al género, los hombres muestran un mayor porcentaje del total (92,3%) en “Totalmente en desacuerdo” en comparación con las mujeres (85,7%) que presentan valores inferiores a estos. En relación al ámbito, tanto el centro urbano como el rural muestran un mayor porcentaje del total (90%) en “Totalmente en desacuerdo”. En total, se puede apreciar que el mayor porcentaje del total (90%) lo encontramos en la respuesta “Totalmente en desacuerdo”.

| | Hombres | | Mujeres | | Urbano | | Rural | | Total | |
|---------------------------------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Totalmente en desacuerdo | 4 | 30,8 | 4 | 57,1 | 3 | 30,0 | 5 | 50,0 | 8 | 40,0 |
| En desacuerdo | 2 | 15,4 | 2 | 28,6 | 3 | 30,0 | 1 | 10,0 | 4 | 20,0 |
| Indiferente | 3 | 23,1 | 1 | 14,3 | 2 | 20,0 | 2 | 20,0 | 4 | 20,0 |
| De acuerdo | 3 | 23,1 | 0 | 0,0 | 2 | 20,0 | 1 | 10,0 | 3 | 15,0 |
| Totalmente de acuerdo | 1 | 7,7 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 10,0 | 1 | 5,0 |
| | 13 | 100 | 7 | 100 | 10 | 100 | 10 | 100 | 20 | 100 |

Cuadro 24. Resultados relativos al ítem 5: “Durante las clases los estudiantes comparan su rendimiento con el de los demás”. Frecuencia y porcentaje en función de género, contexto y total.

Se puede apreciar que en relación al género, las mujeres muestran un mayor porcentaje del total (57,1%) en “Totalmente en desacuerdo” en comparación con los hombres (30,8%) que presentan valores inferiores a estas. En relación al ámbito, el centro rural muestra un mayor porcentaje del total (50%) en “Totalmente en desacuerdo” frente al urbano que presenta valores inferiores (30%). En total, se puede apreciar que el mayor porcentaje del total (40%) lo podemos encontrar en la respuesta “Totalmente en desacuerdo”.

| | Hombres | | Mujeres | | Urbano | | Rural | | Total | |
|---------------------------------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| En desacuerdo | 1 | 7,7 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 10,0 | 1 | 5,0 |
| Indiferente | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| De acuerdo | 7 | 53,8 | 4 | 57,1 | 4 | 40,0 | 7 | 70,0 | 11 | 55,0 |
| Totalmente de acuerdo | 5 | 38,5 | 3 | 42,9 | 6 | 60,0 | 2 | 20,0 | 8 | 40,0 |
| | 13 | 100 | 7 | 100 | 10 | 100 | 10 | 100 | 20 | 100 |

Cuadro 25. Resultados relativos al ítem 6: “Es importante para mí que los estudiantes traten de mejorar sus propias destrezas”. Frecuencia y porcentaje en función de género, contexto y total.

Se puede apreciar que en relación al género, las mujeres muestran un mayor porcentaje del total (57,1%) en “De acuerdo” frente a los hombres (53,8%). En relación al ámbito, el centro rural muestra un mayor porcentaje del total (70%) en “De acuerdo” frente al urbano que presenta valores inferiores (40%). En total, se puede apreciar que el mayor porcentaje del total (55%) lo podemos encontrar en la respuesta “De acuerdo”.

| | Hombres | | Mujeres | | Urbano | | Rural | | Total | |
|---------------------------------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| En desacuerdo | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| Indiferente | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| De acuerdo | 4 | 30,8 | 1 | 14,3 | 2 | 20,0 | 3 | 30,0 | 5 | 25,0 |
| Totalmente de acuerdo | 9 | 69,2 | 6 | 85,7 | 8 | 80,0 | 7 | 70,0 | 15 | 75,0 |
| | 13 | 100 | 7 | 100 | 10 | 100 | 10 | 100 | 20 | 100 |

Cuadro 26. Resultados relativos al ítem 7: “Trato de que los estudiantes sigan intentándolo a pesar de cometer errores”. Frecuencia y porcentaje en función de género, contexto y total.

Se puede apreciar que en relación al género, las mujeres muestran un mayor porcentaje del total (85,7%) en “Totalmente de acuerdo” frente a los hombres que muestran valores inferiores (69,2%). En relación al ámbito, el centro urbano muestra un mayor porcentaje del total (80%) en “Totalmente de acuerdo” frente al centro rural que muestra valores inferiores (70%). En total, se puede apreciar que el mayor porcentaje del total (75%) lo podemos encontrar en la respuesta “Totalmente de acuerdo”.

| | Hombres | | Mujeres | | Urbano | | Rural | | Total | |
|---------------------------------|------------|------|------------|-------|------------|------|------------|------|------------|------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Totalmente en desacuerdo | 9 | 69,2 | 7 | 100,0 | 8 | 80,0 | | 80,0 | 16 | 80,0 |
| En desacuerdo | 3 | 23,1 | 0 | 0,0 | 1 | 10,0 | 2 | 20,0 | 3 | 15,0 |
| Indiferente | 1 | 7,7 | 0 | 0,0 | 1 | 10,0 | 0 | 0,0 | 1 | 5,0 |
| De acuerdo | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| Totalmente de acuerdo | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| | 13 | 100 | 7 | 100 | 10 | 100 | 10 | 100 | 20 | 100 |

Cuadro 27. Resultados relativos al ítem 8: “Trato de que los estudiantes lo hagan mejor que sus compañeros/as”. Frecuencia y porcentaje en función de género, contexto y total.

Se puede apreciar que en relación al género, las mujeres muestran un mayor porcentaje del total (100%) en “Totalmente en desacuerdo” en comparación con los

hombres (69,2%) que presentan valores inferiores a estas. En relación al ámbito, tanto el centro urbano como el rural muestran un mayor porcentaje del total (80%) en “Totalmente en desacuerdo”. En total, se puede apreciar que el mayor porcentaje del total (80%) lo podemos encontrar en la respuesta “Totalmente en desacuerdo”.

| | Hombres | | Mujeres | | Urbano | | Rural | | Total | |
|---------------------------------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Totalmente en desacuerdo | 1 | 7,7 | 4 | 57,1 | 3 | 30,0 | 2 | 20,0 | 5 | 25,0 |
| En desacuerdo | 5 | 38,5 | 2 | 28,6 | 3 | 30,0 | 4 | 40,0 | 7 | 35,0 |
| Indiferente | 3 | 23,1 | 1 | 14,3 | 1 | 10,0 | 3 | 30,0 | 4 | 20,0 |
| De acuerdo | 4 | 30,8 | 0 | 0,0 | 3 | 30,0 | 1 | 10,0 | 4 | 20,0 |
| Totalmente de acuerdo | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| | 13 | 100 | 7 | 100 | 10 | 100 | 10 | 100 | 20 | 100 |

Cuadro 28. Resultados relativos al ítem 9: “Durante las clases los estudiantes compiten entre sí para hacerlo mejor”. Frecuencia y porcentaje en función de género, contexto y total.

Se puede apreciar que en relación al género, las mujeres muestran un mayor porcentaje del total (57,1%) en “Totalmente en desacuerdo” frente a los hombres que muestran valores inferiores (7,7%). En relación al ámbito, el centro rural muestra un mayor porcentaje del total (40%) en “En desacuerdo” frente al urbano que muestra valores inferiores (30%). En total, se puede apreciar que el mayor porcentaje del total (35%) lo podemos encontrar en la respuesta “En desacuerdo”.

Resultados relativos a los rasgos de clima de aula:

Tras estos resultados, se pasan a sacar las medias de las diferentes respuestas en relación a los 2 factores que forman el cuestionario seleccionado: clima de tarea (respuesta 1, 2, 3, 6, 7) y clima de ego (respuesta 4, 5, 8, 9). Estas medias se han elaborado en relación al género, al ámbito escolar (rural o urbano) y el total, tomando como referencia la escala likert que se emplea para sacar los resultados de este cuestionario.

| | Masculino | | Femenino | | Urbano | | Rural | | Total | |
|----------------|-----------|-----|----------|-----|--------|-----|-------|-----|-------|-----|
| | Media | D.E | Media | D.E | Media | D.E | Media | D.E | Media | D.E |
| Clima de tarea | 4,4 | 0,7 | 4,5 | 0,6 | 4,6 | 0,8 | 4,3 | 0,5 | 4,4 | 0,7 |
| Clima de ego | 2,0 | 1,2 | 1,3 | 0,6 | 1,8 | 1,1 | 1,7 | 1,0 | 1,8 | 1,1 |

Cuadro 29. Resultados relativos a los rasgos de clima de aula. Media y desviación estándar en función de género, contexto y total.

Con esta tabla, se puede apreciar que en relación al género, el femenino presenta una mayor media en clima de tarea ($4,5 \pm 0,6$) frente al masculino que presenta una mayor media en clima de tarea ($4,4 \pm 0,7$) siendo menor esta. En relación al ámbito, el centro urbano presenta una mayor media en clima de tarea ($4,6 \pm 0,8$) frente al centro rural que presenta igual media tanto en clima de tarea ($4,3 \pm 0,5$) siendo menor en esta. En total, se presenta una mayor media en clima de tarea ($4,4 \pm 0,7$) teniendo una diferencia de 2,6 respecto al clima ego ($1,8 \pm 1,1$).

6.1.3. Resultados instrumento sobre la satisfacción laboral del docente.

Estos resultados tal y como se ha señalado en el apartado 5.3 se han obtenido mediante la traducción española de la *Teacher Job Satisfaction Scale* (Skaalvik & Skaalvik, 2011). Este cuestionario consta de una frase general: “En mi entorno laboral” que se resuelve a través de 4 ítems, las cuales se van a analizar a continuación.

| | Hombres | | Mujeres | | Urbano | | Rural | | Total | |
|---------------------------------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| En desacuerdo | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| Indiferente | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| De acuerdo | 4 | 30,8 | 1 | 14,3 | 2 | 20,0 | 3 | 30,0 | 5 | 25,0 |
| Totalmente de acuerdo | 9 | 69,2 | 6 | 85,7 | 8 | 80,0 | 7 | 70,0 | 15 | 75,0 |
| | 13 | 100 | 7 | 100 | 10 | 100 | 10 | 100 | 20 | 100 |

Cuadro 30. Resultados relativos al ítem 1: “Disfruto trabajando como profesor”. Frecuencia y porcentaje en función de género, contexto y total.

Se puede apreciar que en relación al género, las mujeres muestran un mayor porcentaje del total (85,7%) en “Totalmente de acuerdo” en comparación con los hombres (69,2%) que presentan valores inferiores a estas. En relación al ámbito, el centro urbano muestra un mayor porcentaje del total (80%) en “Totalmente de acuerdo” frente al rural que muestra valores inferiores (70%). En total, podemos apreciar que el mayor porcentaje del total (75%) lo podemos encontrar en la respuesta “Totalmente de acuerdo”.

| | Hombres | | Mujeres | | Urbano | | Rural | | Total | |
|---------------------------------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| En desacuerdo | 2 | 15,4 | 0 | 0,0 | 1 | 10,0 | 1 | 10,0 | 2 | 10,0 |
| Indiferente | 2 | 15,4 | 0 | 0,0 | 1 | 10,0 | 1 | 10,0 | 2 | 10,0 |
| De acuerdo | 6 | 46,1 | 5 | 71,4 | 4 | 40,0 | 7 | 70,0 | 11 | 55,0 |
| Totalmente de acuerdo | 3 | 23,1 | 2 | 28,6 | 4 | 40,0 | 1 | 10,0 | 5 | 25,0 |
| | 13 | 100 | 7 | 100 | 10 | 100 | 10 | 100 | 20 | 100 |

Cuadro 31. Resultados relativos al ítem 2: “Estoy deseando ir a trabajar al colegio cada día”. Frecuencia y porcentaje en función de género, contexto y total.

Se puede apreciar que en relación al género, las mujeres muestran un mayor porcentaje del total (71,4%) en “De acuerdo” frente a los hombres que presentan valores inferiores (46,1%). En relación al ámbito, el centro rural muestra un mayor porcentaje del total (70%) en “De acuerdo” frente al urbano que presenta valores inferiores (40%). En total, se puede apreciar que el mayor porcentaje del total (55%) lo podemos encontrar en la respuesta “De acuerdo”.

| | Hombres | | Mujeres | | Urbano | | Rural | | Total | |
|---------------------------------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| En desacuerdo | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| Indiferente | 4 | 30,8 | 0 | 0,0 | 4 | 40,0 | 0 | 0,0 | 4 | 20,0 |
| De acuerdo | 5 | 38,5 | 4 | 57,1 | 4 | 40,0 | 5 | 50,0 | 9 | 45,0 |
| Totalmente de acuerdo | 4 | 30,8 | 3 | 42,9 | 2 | 20,0 | 5 | 50,0 | 7 | 35,0 |
| | 13 | 100 | 7 | 100 | 10 | 100 | 10 | 100 | 20 | 100 |

Cuadro 32. Resultados relativos al ítem 3: “Trabajar como profesor es extremadamente gratificante”. Frecuencia y porcentaje en función de género, contexto y total.

Se puede apreciar que en relación al género, las mujeres muestran un mayor porcentaje del total (57,1%) en “De acuerdo” frente a los hombres que muestran valores inferiores (38,5%). En relación al ámbito, el centro rural muestra un mayor porcentaje del total (50%) en “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo” frente al urbano que muestra valores inferiores en ambos (40% en “De acuerdo” y 20% en “Totalmente de acuerdo”). En total, se puede apreciar que el mayor porcentaje del total (45%) lo podemos encontrar en la respuesta “De acuerdo”.

| | Hombres | | Mujeres | | Urbano | | Rural | | Total | |
|---------------------------------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|------------|------|
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Totalmente en desacuerdo | 1 | 7,7 | 0 | 0,0 | 1 | 10,0 | 0 | 0,0 | 1 | 5,0 |
| En desacuerdo | 1 | 7,7 | 1 | 14,3 | 0 | 0,0 | 1 | 10,0 | 1 | 5,0 |
| Indiferente | 1 | 7,7 | 1 | 14,3 | 1 | 10,0 | 1 | 10,0 | 2 | 10,0 |
| De acuerdo | 9 | 69,2 | 3 | 42,8 | 5 | 50,0 | 7 | 70,0 | 12 | 60,0 |
| Totalmente de acuerdo | 1 | 7,7 | 3 | 42,8 | 3 | 30,0 | 1 | 10,0 | 4 | 20,0 |
| | 13 | 100 | 7 | 100 | 10 | 100 | 10 | 100 | 20 | 100 |

Cuadro 33. Resultados relativos al ítem 4: “Cuando me levanto por la mañana tengo muchas ganas de ir a trabajar”. Frecuencia y porcentaje en función de género, contexto y total.

Se puede apreciar que en relación al género, los hombres muestran un mayor porcentaje del total (69,2%) en “De acuerdo” en comparación con las mujeres que muestran valores inferiores (42,8%). En relación al ámbito, el centro rural muestra un mayor porcentaje del total (70%) en “De acuerdo” frente al urbano que muestra valores inferiores (50%). En total, se puede apreciar que el mayor porcentaje del total (60%) lo podemos encontrar en la respuesta “De acuerdo”.

Resultados relativos al rasgo de satisfacción laboral:

Tras estos resultados, se pasan a sacar las medias de las diferentes respuestas en relación al único factor que forma el cuestionario: Satisfacción laboral (pregunta 1, 2, 3, 4). Estas medias se han elaborado en relación al género, al ámbito escolar (rural o urbano) y el total, tomando como referencia la escala likert que se emplea para sacar los resultados de este cuestionario.

| | Masculino | | Femenino | | Urbano | | Rural | | Total | |
|-----------------------------|-----------|-----|----------|-----|--------|-----|-------|-----|-------|-----|
| | Media | D.E | Media | D.E | Media | D.E | Media | D.E | Media | D.E |
| Satisfacción laboral | 4,0 | 0,9 | 4,5 | 0,6 | 4,1 | 0,9 | 4,2 | 0,8 | 4,2 | 0,8 |

Cuadro 34. Resultados relativos al rasgo de satisfacción laboral. Media y desviación estándar en función de género, contexto y total.

Se puede apreciar que en relación al género, el género femenino muestra una mayor media de satisfacción laboral ($4,5 \pm 0,6$) frente al género masculino. En relación al ámbito, el centro rural muestra una mayor media ($4,2 \pm 0,8$) en comparación con el centro urbano ($4,1 \pm 0,9$), aunque hay muy poca diferencia entre ambos. En total, se puede observar que la media general de la satisfacción laboral en relación a la población total de la muestra tomada es de $4,2 \pm 0,8$.

6.2. Análisis relacional.

A través de este análisis vamos a sacar la relación existente entre la motivación auto-determinada y la satisfacción laboral y el clima de aula y la satisfacción laboral, ambos en relación al contexto rural/urbano. Además, se tiene en cuenta las subcategorías de las medias de cada sujeto en relación a la categoría a analizar que se ha comentado en el apartado 5.4.

6.2.1. Análisis relacional entre factores motivación auto-determinada y satisfacción laboral.

| | | URBANO | | RURAL | | TOTAL | |
|------------------|--------|--------------------------|-----|--------------------------|-----|--------------------------|-----|
| | Medias | Promedio de satisfacción | D.E | Promedio de satisfacción | D.E | Promedio de satisfacción | D.E |
| INTRINSECA | 0-1 | | | | | | |
| | 1-2 | | | | | | |
| | 2-3 | | | 3,3 | 0,0 | 3,3 | 0,0 |
| | 3-4 | 3,6 | 0,8 | 4,3 | 0,2 | 4,1 | 0,6 |
| | 4-5 | 4,5 | 0,4 | 4,3 | 0,0 | 4,5 | 0,4 |
| R. IDENTIFICADAS | 0-1 | | | | | | |
| | 1-2 | | | | | | |
| | 2-3 | | | | | | |
| | 3-4 | 3,9 | 0,7 | 4,1 | 0,4 | 4,0 | 0,6 |
| | 4-5 | 4,8 | 0,2 | 4,4 | 0,0 | 4,7 | 0,2 |
| R. INTE-GRADAS | 0-1 | | | | | | |
| | 1-2 | | | | | | |
| | 2-3 | | | | | | |
| | 3-4 | 3,6 | 0,8 | 4,3 | 0,2 | 4,0 | 0,6 |
| | 4-5 | 4,5 | 0,4 | 4,1 | 0,5 | 4,3 | 0,5 |
| R. INTROYECTAD | 0-1 | 3,8 | 1,0 | 4,3 | 0,0 | 3,9 | 0,9 |
| | 1-2 | 4,1 | 0,9 | 4,1 | 0,5 | 4,1 | 0,6 |
| | 2-3 | 4,6 | 0,1 | 4,4 | 0,1 | 4,5 | 0,1 |
| | 3-4 | 4,0 | 0,0 | 4,0 | 0,0 | 4,0 | 0,0 |
| | 4-5 | | | | | | |
| R. EXTER-NAS | 0-1 | | | | | | |
| | 1-2 | | | | | | |
| | 2-3 | 4,1 | 0,9 | 4,4 | 0,2 | 4,2 | 0,7 |
| | 3-4 | 4,2 | 0,6 | 4,1 | 0,4 | 4,1 | 0,5 |
| | 4-5 | 4,5 | 0,0 | | | 4,5 | 0,0 |
| DESMOTIVACIÓN | 0-1 | 4,6 | 0,1 | 3,8 | 0,3 | 4,4 | 0,3 |
| | 1-2 | 3,7 | 0,5 | 4,3 | 0,0 | 4,1 | 0,3 |
| | 2-3 | | | | | | |
| | 3-4 | | | | | | |
| | 4-5 | | | | | | |
| | | 4,2 | 5,0 | 4,2 | 4,5 | 4,2 | 5,0 |

Cuadro 35. Análisis relacional entre motivación auto-determinada y satisfacción laboral. Media y desviación estándar en función del contexto y total.

En total se puede apreciar que la satisfacción laboral del docente aumenta conforme el rango de motivación de relaciones identificadas seguidas por la motivación intrínseca y relaciones externas presentan promedios elevados. No obstante, también aumenta la satisfacción laboral conforme el grado de desmotivación disminuye. Un rasgo a destacar es que las relaciones introyectadas se encuentran en un promedio elevado pero en una subcategoría intermedia-baja, lo que da a relacionar que contra menos se de esta relación mayor satisfacción laboral habrá.

En la **motivación intrínseca, relaciones identificadas y relaciones integradas**, se puede apreciar que el centro urbano presenta mayor satisfacción conforme el rasgo motivacional es mayor presentando un promedio más alto que en el rural ya que aunque el rural presente las mismas relaciones, tiene menos promedio en las mismas subcategorías que el urbano.

En las **relaciones introyectadas**, el centro urbano presenta mayor satisfacción conforme el rasgo motivacional es mayor presentando un promedio más alto en subcategoría media-baja que en el rural. En las **relaciones externas**, el centro urbano presenta mayor satisfacción laboral cuando las relaciones externas son mayores en subcategorías mayores, mientras que en el centro rural, tienen mayor satisfacción cuando las relaciones externas son mayores en una subcategoría inferior. Esto relaciona que el centro rural presenta mayor satisfacción laboral cuando hay menos relaciones externas.

Finalmente, en la **desmotivación**, el centro urbano presenta mayor satisfacción conforme el rasgo de desmotivación es menor presentando un promedio más alto en las subcategorías más bajas que en el rural, el cual presenta mayor satisfacción laboral con un poco más de desmotivación en una subcategoría superior.

6.2.2. Análisis relacional entre factores clima de aula y satisfacción laboral.

| | Media | URBANO | | RURAL | | TOTAL | |
|---------------|-------|--------------------------|-----|--------------------------|-----|--------------------------|-----|
| | | Promedio de satisfacción | D.E | Promedio de satisfacción | D.E | Promedio de satisfacción | D.E |
| CLIMA EGO | 0-1 | 5,0 | 0,0 | 4,3 | 0,0 | 4,6 | 0,4 |
| | 1-2 | 4,4 | 0,3 | 4,4 | 0,1 | 4,4 | 0,2 |
| | 2-3 | 2,9 | 0,4 | 3,8 | 0,4 | 3,4 | 0,6 |
| | 3-4 | 4,1 | 0,0 | | | 4,5 | 0,0 |
| | 4-5 | | | | | | |
| CLIMA TAREA | 0-1 | | | | | | |
| | 1-2 | | | | | | |
| | 2-3 | | | | | | |
| | 3-4 | 4,5 | 0,0 | 4,1 | 0,5 | 4,2 | 0,5 |
| | 4-5 | 4,1 | 0,8 | 4,3 | 0,2 | 4,2 | 0,6 |
| Total general | | 4,2 | 0,7 | 4,2 | 0,4 | 4,2 | 0,6 |

Cuadro 36. Análisis relacional entre clima de aula y satisfacción labora. Media y desviación estándar en función de contexto y total.

En total se puede apreciar que la satisfacción laboral es mayor conforme el rasgo de clima tarea aumenta en función de las subcategorías y baja el clima ego.

En relación al **clima tarea**, se puede apreciar que en el centro rural se presenta mayor satisfacción conforme hay más nivel de clima aula presentando mayor promedio que en el centro urbano que presenta la misma relación que el rural pero en una subcategoría menor que este. Hay que destacar que en proporción, y teniendo en cuenta la desviación estándar, posiblemente el centro urbano contra más utilice el clima tarea mayor satisfacción laboral presentara respecto al contexto rural, pudiéndole superar en media.

En relación al **clima ego**, el centro urbano presenta mayor satisfacción conforme el rasgo de ego disminuye presentando un promedio más alto que en el rural.

7. Discusión.

Desde la Teoría de la Autodeterminación (Deci y Ryan, 2000) y la Teoría de las Metas de Logro (Nicholls, 1989) este estudio pretendía conocer y analizar la motivación auto-determinada y el clima de aula percibido por el docente que se relacionan con la satisfacción laboral de estos, de dos contextos diferentes, por un lado, en el ámbito urbano y por otro en un centro rural atendiendo a la variable dependiente como era el género. Estudios anteriores (Ciani et al., 2011; Ommundsen y Kvale, 2007) han demostrado que la integración de las teorías de la autodeterminación y la teoría de las metas de logro son investigaciones importantes que sirven para entender la motivación intraindividual de los sujetos.

Ruíz et al., (2015) afirman que:

El bienestar profesional en el docente está ligado a aspectos como el reconocimiento laboral, la realización personal, la afiliación profesional, las relaciones del profesorado con los agentes educativos y las características de la personalidad”. (Ruíz et al., 2015, p.72).

Nuestro primer objetivo se centraba en conocer el nivel de la motivación y los diferentes factores que la componen en función tipología de género y centro, rural/urbano. Tal y como se muestran en nuestros resultados, en total los docentes muestran un alto grado de motivación, y en concreto el factor que destaca por encima de todos es la motivación intrínseca, aunque va seguida de las relaciones introyectadas y las relaciones identificadas, dejando en último lugar la desmotivación. Deci y Ryan (1985, 1991, 2000) propusieron a través de su teoría, que tanto la motivación intrínseca como la regulación identificada, mejoran el funcionamiento psicológico, conllevando a consecuencias motivacionales positivas. Esta alta motivación intrínseca, puede favorecer el desempeño laboral y profesional del docente.

En función al género, las mujeres muestran una mayor motivación intrínseca aunque con poca diferencia que los hombres, teniendo estos valores más altos en los otros factores de la motivación auto-determinada. Este resultados se relacionan a los resultados del estudio de Duda y Balaguer (2007), los cuales exponen que existe una ausencia de diferencias significativas entre hombres y mujeres respecto a la motivación

intrínseca, y siendo los hombres quienes reflejan una mayor motivación extrínseca y desmotivación.

En el centro urbano el factor de la motivación que destaca frente al resto son las relaciones integradas, seguido por la motivación intrínseca y mostrando unos valores muy bajos de desmotivación, mientras que en el centro rural, destacan los mismos factores que en el centro urbano pero mostrando valores inferiores a estas, aunque sí que tiene una mayor desmotivación que el centro urbano. Esta desmotivación y diferencia respecto al urbano puede deberse a la falta de recursos que puede presentar el rural frente al urbano, o incluso esa falta de formación para dar frente a una enseñanza en el centro rural. Bustos (2008) destaca que en las zonas rurales el perfil del docente estaba muy por debajo que en el centro urbano respecto a los niveles de competencia y motivación de estos.

El segundo objetivo se centraba en conocer el clima motivacional generado por el docente en función de género y tipología de centro, rural/urbano. Los resultados muestran que en total el docente genera un mayor clima orientado a la tarea que un clima orientado al ego. Esto puede ocurrir debido a que a través de este clima, el docente puede conseguir en el alumnado unas consecuencias positivas, pudiendo llegar a tener una buena relación con estos, y por tanto una mayor satisfacción y motivación de manera personal y en el trabajo. Estos resultados están en línea de otros estudios de intervención de autores como Papaioannou et al., (2007) que confirman que el clima tarea tiene un efecto favorable respecto a otras variables que afectan a la motivación en las clases de educación física dentro del centro educativo, y por tanto una mayor relación entre profesor y alumno. Es importante destacar que una mayor percepción del clima tarea en lugar del clima ego se considera beneficiosa para el desarrollo de la motivación hacia la actividad física (Roberts, 2001).

Respecto al género, las mujeres muestran un mayor clima orientado a la tarea que los hombres, mostrando estos un mayor clima orientado al ego. Estos resultados se relacionan significativamente con otros estudios como los de Flores et al., (2008). Respecto al contexto, el centro urbano presenta un mayor clima orientado a la tarea que el centro rural. Esto puede suceder debido a que en la escuela rural el docente tiene menos formación para llevar a cabo la enseñanza en un aula de multinivel que en la

escuela urbana, por lo que el uso del clima de aula generado por el docente puede ser más escaso o menos empleado por parte del docente. Esta relación, se establece cogiendo un estudio sobre la escuela rural de Boix (2004), que dice que los docentes de la escuela rural perciben una falta de formación por lo que conduce a una escasa experiencia sobre aspectos didácticos y curriculares de la escuela rural.

El tercer objetivo, que planteaba conocer la satisfacción del trabajo de los docentes en función de tipología de género y centro, rural/urbano. En función al género, las mujeres muestran una mayor satisfacción que los hombres. Estos resultados se relacionan significativamente con otros estudios de estudios como los de Carrillo-García, et al., (2013).

Menendez y Moreno (2006) plantean que cuando se les encuesta a los docentes sobre su satisfacción laboral, más de dos tercios de los docentes exponen que les gusta su profesión pero que no todos están conformes con las condiciones laborales que viven en sus respectivos centros. Esto respalda a nuestros resultados, los cuales nos muestran que en general los docentes muestran una gran satisfacción laboral y que hay una diferencia entre los dos contextos debido a que el rural presenta una mayor satisfacción laboral frente al urbano. Esto puede darse debido a que en el centro rural los docentes se sienten más competentes y más valorados debido a las características que define al centro respecto al centro urbano. Un estudio de Palomares (2000), presenta resultados similares afirmando que el grado de insatisfacción laboral de los docentes que trabajan en las zonas rurales es menor al de las zonas urbanas. Estos resultados se contradicen a los de nuestra muestra, lo que puede deberse a que la satisfacción del docente se relaciona con el apoyo social (Howard y Frink 1996) lo que plantea que en el centro rural hay un mayor apoyo social que en el urbano debido a que en el rural el ratio alumno/docente es mayor, y por tanto el docente obtiene un mayor reconocimiento profesional por parte de sus alumnos y las familias, creándose vínculos más fuertes que en el centro urbano (Boix, 2004).

El cuarto objetivo, que planteaba analizar la relación existente entre los factores de la motivación auto-determinada y la satisfacción laboral en función de la tipología de centro, rural/urbano. Los resultados obtenidos nos muestran una relación positiva entre la motivación y la satisfacción laboral del docente en ambos contextos, aunque de

diferente medida. Sobre todo, la satisfacción laboral aumenta conforme el rango de motivación de relaciones identificas seguidas por la motivación intrínseca y relaciones externas aumentan. No obstante, también aumenta la satisfacción laboral conforme el grado de desmotivación disminuye. Estos resultados son confirmados por autores como Barceló (2004), Batista (2011) y González Maura (1993, 1998), que nos explican que un docente con una buena formación, estará más motivado y tendrá una mayor satisfacción debido a que la motivación y la satisfacción que percibe cada docente está asociada a la calidad de sus clases y al contexto donde se sitúan.

Respecto al contexto, el centro urbano presenta una mayor relación de satisfacción laboral conforme la motivación aumenta, al igual que el centro rural pero en menor medida, es decir, el centro urbano en comparación con el centro rural presenta una mayor relación de motivación y satisfacción laboral. Estos resultados coinciden con los estudios de Corchón (2005), que afirma que en los centros rurales los docentes se sienten poco motivado e insatisfechos con su labor.

Finalmente el quinto objetivo se centraba en analizar la relación existente entre los factores del clima de aula generado por el docente y la satisfacción laboral en función de la tipología de centro, rural/urbano. Los resultados obtenidos nos muestran una relación positiva en la creación de un clima en el aula orientado a la tarea por parte del docente generando una satisfacción laboral a través de esta. En este sentido, cobra gran importancia la percepción del docente respecto al clima generado en las aulas debido a que autores como Cheon et al., (2014) nos muestran como un clima motivacional orientado hacia la tarea produce beneficios en los docentes, tanto en la satisfacción laboral como en el aumento de la motivación. Treasure (1997) también demuestra cómo un clima motivacional orientado hacia la tarea produce una mayor satisfacción laboral.

Estos resultados están en línea con los de nuestro estudio, en el que el docente que genera un clima orientado a la tarea se siente más satisfecho tanto en el centro rural como en el centro urbano aunque sea más elevada la satisfacción laboral en el rural. Esto puede ser debido a que en el centro rural hay aulas con alumnos de distintas edades y capacidades por lo que se busca una mejora personal y satisfacción a través del clima tarea.

8. Conclusiones.

En base a los resultados obtenidos, en este apartado se muestran las principales conclusiones del estudio llevado a cabo.

1. Los docentes de educación física muestran un alto grado de motivación en ambos contextos, siendo la motivación intrínseca, las relaciones introyectadas e identificadas los factores destacables dentro de esta. Las mujeres desarrollan una mayor motivación intrínseca y baja desmotivación mientras que los hombres desarrollan una mayor desmotivación y una motivación más relacionada con aspectos extrínsecos a ellos.
2. El clima motivacional generado por el docente en ambos contextos es el clima orientado a la tarea, debido a que gracias a este clima se puede conseguir unos buenos resultados dentro del aula tanto para el docente como para el alumno. No obstante, el clima ego es más empleado por los hombres ($2,0 \pm 1,2$) que por las mujeres ($1,3 \pm 0,6$), lo que puede estar relacionado con el tipo de motivación que presentan estos, y por tanto, la consecución de sus metas.
3. La satisfacción laboral de los docentes en ambos contextos es elevada, aunque el colegio rural desarrollan una satisfacción más elevada que en el urbano debido al apoyo social que se establecen en los centros rurales por las características que les definen y diferencian del resto de centros. El género femenino desarrolla una mayor satisfacción ($4,5 \pm 0,6$) que el género masculino ($4,0 \pm 0,9$), pudiéndose relacionar con esa motivación intrínseca que les caracteriza y ese empleo del clima tarea lo que hace que se sientan más satisfechas y más reconocidas laboralmente que los hombres.
4. Existe una relación entre los factores de la motivación auto-determinada y la satisfacción laboral, aumentando la satisfacción conforme la motivación aumenta y la desmotivación disminuye. Esto se debe a que los docentes de educación física se sienten motivados por su labor, lo que conduce a una mayor satisfacción y una mejor calidad de las clases en los centros académicos. El centro rural presenta una menor relación entre estas dos variables debido a que uno de los factores más

importantes es el profesorado, y estos están poco formados para la labor dentro de este contexto, por lo que suelen salir más insatisfechos y desmotivados.

5. Existe una relación entre los factores del clima de aula generado por el docente y la satisfacción laboral, aumentando dicha satisfacción cuanto más se emplea el clima tarea y se usa escasamente o se omite el clima ego llegando a favorecer una conducta más auto-determinada que se busca en la labor del docente. Ambos contextos presentan esta relación favorable entre el clima tarea y la satisfacción laboral, lo ayudará también a motivar al alumnado, así como preparar las sesiones con anterioridad y transmitir entusiasmo planteándose logros y metas futuras de su práctica docente.

9. Consideraciones y aspectos de mejora.

Como consideraciones a tener en cuenta en el desarrollo de esta investigación, nos podemos centrar en que la muestra total con la que hemos contado no es representativa, ya que solo cuenta con algunos de los docentes que trabajan en cada uno de los contextos analizados, por lo que los datos tratados y analizados no son del todo objetivos para extraer unas conclusiones claras.

Como aspectos de mejora, decir que se podrían añadir otros factores dentro de la teoría de las Metas de Logro como son el clima orientado hacia la autonomía, y el clima orientado hacia las relaciones sociales para ampliar el estudio y por tanto sacar más información sobre el docente y su desempeño profesional. Otro aspecto de mejora sería aumentar el número de docentes de ambos contextos para que los resultados de la muestra total tengan una mayor fiabilidad.

No obstante, sería interesante como proyección de futuro, enfocar este estudio hacia la línea del diseño de herramientas que sirvan para aumentar la motivación y el clima de aula del docente, provocando por tanto un aumento de la satisfacción laboral de manera gradual en ambos contextos.

Además, esta investigación sirve tanto para la formación inicial de los docentes de Educación física en primaria, como para los docentes en activo, ya que gracias a estos resultados y la búsqueda de futuras herramientas o recursos comentados anteriormente, pueden ayudar a la reflexión individual de cada uno acerca de su formación y desempeño laboral, así como la mejora del sistema escolar tanto en el urbano como principalmente en el rural que suele ser el contexto donde hay mayor desmotivación por parte de los docentes. Tratar estos resultados como materia prima para una mejor formación del docente y como formas de acción de estos, puede crear resultados más favorables a la larga y docentes mejores formados que incidan significativamente de manera intrínseca en la vida de cada uno y de manera extrínseca en la formación del alumnado, creando grandes avances y mejores resultados académicos.

10. Referencias bibliográficas.

- Ames, C. (1992). Classrooms: Goals, structures, and student motivation. *Journal of Educational Psychology*, 84, 261-271.
- Atkinson, E. S. (2000). *An investigation into the relationship between teacher motivation and pupil motivation*. *Educational Psychology*, 20(1), 45-57.
- Barceló, R. (2004). *La calidad de las clases de Educación Física y la satisfacción de los alumnos por éstas. Un estudio de casos en el municipio Las Tunas*. Trabajo de Diploma. Facultad de Cultura Física de Las Tunas.
- Batista, M. (2011). *Motivación profesional y calidad de las clases de educación física en profesores de educación primaria del municipio Plaza de la Revolución*. Tesis de Maestría. Universidad de las Ciencias de la Cultura Física y el Deporte "Manuel Fajardo".
- Bazarrá Rodríguez, L., Casanova Caballero, O., y García Ugarte, J. (2004). *Ser profesor y dirigir profesores en tiempos de cambio*. Madrid: Narcea, pp.53-76.
- Bernal, J. L. (2009). *Luces y sombras en la escuela rural*. Zaragoza: UNIZAR
- Bradley, J., y Cartwright, S. (2002). Social support, Job stress, Health, and Job satisfaction among nurses in the United Kingdom. *International Journal of Stress Management*, 9(3), 163-182.
- Boix, R. (2004). *La escuela rural: funcionamiento y necesidades*. Madrid: CISSPRAXIS.
- Bustos, A. (2008). Docentes de escuela rural. Análisis de su formación y sus actitudes a través de un estudio cuantitativo en Andalucía. *Revista de investigación educativa*, 26(2).
- Caprara, G; Barbaranelli, C; Borgogni, L. y Esteca P. (2003). Efficacy Beliefs as Determinants of Teachers' Job Satisfaction. *Journal of Educational Psychology*, n. 95, 821-832.
- Carrillo-Garcia, C., Solano-Ruiz, M. C., Martinez-Roche, M. E. y Gomez-Garcia, C. I. (2013). Job satisfaction among health care workers: the role of gender and age. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*, 21(6), 1314-1320. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1590/0104-1169.3224.2369>

- Carson, R. L., y Chase, M. A. (2009). An examination of physical education teacher motivation from a self-determination theoretical framework. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 14(4), 335-353.
- Cecchini, J. A., González, C., Carmona, A. M., y Contreras, O. (2004). Relaciones entre clima motivacional, la orientación de meta, la motivación intrínseca, la auto-confianza, la ansiedad y el estado de ánimo en jóvenes deportistas. *Psicothema*, 16, 104-109.
- Cervelló, E. M., Moreno, J. A., Martínez, C., Ferriz, R., y Moya, M. (2011). El papel del clima motivacional, la relación con los demás, y la orientación de metas en la predicción del flow disposicional en educación física. *Revista de Psicología del Deporte*, 20(1), 165-178.
- Cheon, S.H., Reeve, J., Yu, T.H., y Jang, H.-R. (2014). The teacher benefits from giving autonomy support during physical education instruction. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 36, 331-346.
- Ciani, K.D., Sheldon, K.M., Hilpert, J.C., Easter, M.A. (2011) Antecedents and trajectories of achievement goals: A self-determination theory perspective. *British Journal of Educational Psychology* 81, 1-21.
- Corchón, E. (2005). *La escuela en el medio rural. Modelos organizativos*. Barcelona: Davinci-Continental.
- Deci, E. L., y Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*, 19, 109-134.
- Deci, E. L., y Ryan, R. M. (1991). A motivational approach to self: Integration in personality. In R. Dienstbier (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation: Vol. 38. Perspectives on motivation* (pp. 237-288).
- Deci, E. L., y Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human need and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227–268.
- Domingo, L. (2014). *Contribucions pedagògiques de l'escola rural. La inclusió a les aules multigràu: un estudi de cas*. Tesis doctoral, Facultat d'Educació, Universitat de Vic, Barcelona, España.
- Duda, J. L., y Balaguer, I. (2007). Coach-created motivational climate. En S. Jowett, & D. Lavalley (Eds.), *Social psychology in sport* (pp. 117-130). Champaign, IL: Human Kinetics.

- Espinoza-Díaz, I. M. y Tous-Pallarès, J. (2011). Calidad de vida y salud ocupacional en organizaciones educativas. *Revista del COPC*. 229, 46-52.
- Flores, J., Salguero, A. y Márquez, S. (2008). Goal orientations and perceptions of the motivational climate in physical education classes among Colombian students. *Teaching and Teacher Education*, vol. 24 (6), 1441-1449.
- González, V. (1993). Los niveles de integración de la motivación profesional. *Revista Cubana de Psicología*, 2-3, pp.100-103.
- González, V. (1998). El interés profesional como formación motivacional de la personalidad. *Revista Cubana de Educación Superior*, 2.
- Howard, J., y Frink D. (1996). The effects of organizational res-structure on employee satisfaction. *Group & Organization Management*, 21(3), 278-303.
- Iznaola, M. (2009). El profesor de Educación Física y la motivación profesional.1-3.
- Iznaola, M., y Gabriel, J. (2008). La satisfacción del profesor de educación física. *Revista educación física y deporte*. 27, 27-35.
- Linares, O., y Gutiérrez, R. (2010). Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 2(1), 31-36.
- Manassero, M^aA. y Vázquez, A. (2000). Análisis empírico de dos escalas de la motivación escolar. *Revista electrónica de motivación y emoción*, 5-6.
- Martín, M. A. (2007). El profesor de E/LE: personalidad, motivación y eficacia. *Revista electrónica de estudios hispánicos*, 1, 17-30. Recuperado de <http://www.ogigia.es>
- Menendez, C., y Moreno, F. (2006). *Ergonomía para docentes: Análisis del trabajo de las condiciones docentes*. Barcelona: Grao.
- Moreno-Murcia, J.A., Ruiz, J. y Vera, J.A. (2015). Del soporte de autonomía y la motivación autodeterminada a la satisfacción docente. *European journal of education and psychology*, 8(2), 68-75.
- Nicholls, J. G. (1989). *The competitive ethos and democratic education*. Cambridge, MASS: Harvard University Press.
- Noels, K. A., Pelletier, L. G., Clément, R., y Vallerand, R. J. 2003. "Why Are You Learning a Second Language? Motivational Orientation and Self-Determination

Theory". En Z. Dörnyei (ed.), *Attitudes, Orientations, and Motivations in Language Learning* (pp. 33-63). Oxford: Blackwell Publishing.

- Ommundsen, Y., Eikanger-Kvalø, S. (2007) Autonomy-mastery, supportive or performance focused? Different teacher behaviours and pupils' outcomes in physical education. *Scandinavian Journal of Educational Research* 51, 385-413.
- Palomares, M. C. (2000). Variables que condicionan la satisfacción de los profesores que trabajan en Colegios Rurales Agrupados. *Bordón. Revista de pedagogía*, 52(2), 213-227. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=54657>
- Papaioannou, A. G., Milosis, D., Kosmidou, E., y Tsigilis, N. (2007). Motivational climate and achievement goals at the situational level of generality. *Journal of Applied Sport Psychology*, 19(1), 38–66.
- Pelletier, L.G., Dion, S.C., Slovinec-D'Angelo, M., y Reid, R. (2004). Why Do You Regulate What You Eat? Relationships between Forms of Regulation, Eating Behaviors, Sustained Dietary Behaviors Change, and Psychological Adjustment. *Motivation and Emotion*, 28, 245-277.
- Pelletier, L. G., Seguin-Levesque, C., y Legault, L. (2002). Pressure from above and pressure from below as determinants of teachers' motivation and teaching behaviors. *Journal of Educational Psychology*, 94, 186– 196.
- Pérez, J.A. (1993). Fundamentos de la dirección de empresas. Madrid: Ediciones Rialp.
- Prat, M. (2014). El perfil profesional del maestro especialista de Educación Física. *Educación Física y Deportes*.61, 48-55.
- Robbins, S. (2003). *Comportamiento organizacional*. México: D.F. Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Roberts, G.C. (2001). Understanding the dynamics of motivation in physical activity: The influence of achievement goals on motivational process. En Roberts, G.C., (Ed.), *Advances in motivation in sport and exercise* (pp. 1-50). Champaign, IL: Human kinetics.
- Ryan, R. M., Kuhl, J., y Deci, E. L. (1997). Nature and autonomy: Organizational view of social and neurobiological aspects of self-regulation in behavior and development. *Development and Psychopathology*, 9, 701-728

- Ryan, R. M., y Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *The American Psychologist*, 55 (1), 68–78.
- Ryan, R. M., y Deci, E. L. (2002). Overview of self-determination theory: An organismic dialectical perspective. En E. L. Deci y R. M. Ryan (Eds.), *Handbook of self-determination research* (pp. 3–33). Rochester, NY: Rochester University Press.
- Sánchez-Oliva, D., Leo, F. M., Sánchez-Miguel, P. A., Amado, D., y García-Calvo, T. (2013). Desarrollo de un modelo causal para explicar los comportamientos positivos en las clases de educación física. *Revista Acción Motriz*, 10, 48-58.
- Sinclair, C. (2008). Initial and changing student teacher motivation and commitment to teaching. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 36(2), 79-104.
- Skaalvik, E.M., y Skaalvik, S. (2014). Teacher self-efficacy and perceived autonomy: relation with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion. *Psychological Reports*, 114(1), 68-77.
- Soini, M, Liukkonen, J., Watt, A., Yli-Piipari, S., y Jaakkola, T. (2014). Construct validity and internal consistency of the motivational climate in physical education scale. *Journal of Sports Science & Medicine*, 13(1), 137-144.
- Theodosiou, A., Mantis, K., y Papaioannou, A. (2008). Student self-reports of metacognitive activity in physical education classes. Age-group differences and the effect of goal orientations and perceived motivational climate. *Educational Research and Review*, 3(12), 353-364.
- Treasure, D.C. (1997). Perceptions of the motivational climate and elementary school children's cognitive and affective response. *Journal of Sport y Exercise Psychology*, 19, 278-290.
- Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., y Villeneuve, M. (2009). Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its Value for Organizational Psychology Research. *CANADIAN JOURNAL OF BEHAVIOURAL SCIENCE*, 4, 213.
- Vallerand, R. J. (1997). Toward a hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 29, pp. 271-360). San Diego, CA: Academic Press.

Vallerand, R. J. (2007). Intrinsic and extrinsic motivation in sport and physical activity. A review and a look at the future. En G. Tenenbaum, y R. C. Eklund (Eds.), *Handbook of sport psychology* (3a ed., pp. 59-83). Nueva York: John Wiley.

11. Anexos.

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN/SATISFACCIÓN DOCENTE

El siguiente cuestionario consta de una serie de indicadores para medir la satisfacción en el trabajo que está directamente relacionadas con las variables motivacionales que indican en el docente, como es la motivación auto determinada y la percepción del clima generado en el aula por el docente. El cuestionario es totalmente anónimo. Los resultados de este cuestionario serán utilizados y presentados a docentes de educación física en primaria, los cuales serán el objeto de estudio de un trabajo de fin de grado de la facultad de educación de la Universidad de Zaragoza.

| | | | | |
|--|-----------|--|----------|--|
| Responda el grado de acuerdo o desacuerdo con cada afirmación de lo que sucede realmente en sus clases y no a lo que usted piensa que debería ser. Rodee la respuesta. | | | | |
| DATOS PERSONALES | | | | |
| Género | Masculino | | Femenino | |
| Tipo de centro | Rural | | Urbano | |
| Nombre del centro | | | | |

| CUESTIONARIO MOTIVACIÓN POR ENSEÑAR | | | | | |
|---|-------------------------------------|-----------------------|------------------|--------------------|-------------------------------|
| ¿Por qué haces tu trabajo? | 1 Totalmente en desacuerdo | 2 En desacuerdo | 3 Indiferente | 4 De acuerdo | 5 Totalmente de acuerdo |
| 1. Porque educando quiero lograr un cierto estilo de vida. | | | | | |
| 2. Por los ingresos que me proporciona. | | | | | |
| 3. Me hago esta pregunta, no soy capaz de manejar las tareas importantes relacionadas con este trabajo. | | | | | |
| 4. Porque enseñar me ayuda | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| aprender cosas nuevas. | | | | | |
| 5. Porque se ha convertido en una parte fundamental de lo que soy. | | | | | |
| 6. Porque quiero tener éxito en la enseñanza, si no me avergonzaría mucho de mí mismo. | | | | | |
| 7. Porque elegí este tipo de trabajo para alcanzar mis metas profesionales. | | | | | |
| 8. Para la satisfacción que experimento al asumir desafíos interesantes en la enseñanza. | | | | | |
| 9. Porque me permite ganar dinero. | | | | | |
| 10. Porque enseñar es parte de la forma en que he elegido vivir mi vida. | | | | | |
| 11. Porque de lo contrario estaría muy decepcionado. | | | | | |
| 12. No lo sé, siento que estoy perdiendo el tiempo cuando doy clase. | | | | | |
| 13. Porque quiero dar la impresión a otros/as de ser un buen docente. | | | | | |
| 14. Porque creo que es un objetivo importante en mi vida. | | | | | |
| 15. Por la satisfacción que experimento cuando tengo éxito en hacer tareas difíciles. | | | | | |
| 16. Porque la enseñanza me proporciona seguridad | | | | | |
| 17. No lo sé, se espera que yo lo haga. | | | | | |
| 18. Porque enseñar es parte de mi vida. | | | | | |

| CUESTIONARIO CLIMA MOTIVACIONAL | | | | | |
|--|---|--------------------------------|--------------------------|-----------------------------|--|
| En mis clases de educación física... | 1 Totalmente en desacuerdo | 2 En desacuerdo | 3 Indiferente | 4 De acuerdo | 5 Totalmente de acuerdo |
| 1. Para mí es importante que los estudiantes lo hagan lo | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| mejor posible durante las clases. | | | | | |
| 2. Intento que mis alumnos aprendan cosas nuevas para que quieran aprender más. | | | | | |
| 3. Lo más importante es que mis alumnos progresen cada año en sus propias destrezas. | | | | | |
| 4. Es importante para mí que mis estudiantes demuestren que son mejores unos que otros en mi clase. | | | | | |
| 5. Durante las clases los estudiantes comparan su rendimiento con el de los demás. | | | | | |
| 6. Es importante para mí que los estudiantes traten de mejorar sus propias destrezas. | | | | | |
| 7. Trato de que los estudiantes sigan intentándolo a pesar de cometer errores. | | | | | |
| 8. Trato de que los estudiantes lo hagan mejor que sus compañeros/as. | | | | | |
| 9. Durante las clases los estudiantes compiten entre sí para hacerlo mejor. | | | | | |

| CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL | | | | | |
|---|-------------------------------------|-----------------------|------------------|--------------------|-------------------------------|
| En mi entorno laboral en el centro: | 1 Totalmente en desacuerdo | 2 En desacuerdo | 3 Indiferente | 4 De acuerdo | 5 Totalmente de acuerdo |
| 1. Disfruto trabajando como profesor. | | | | | |
| 2. Estoy deseando ir a trabajar al colegio cada día. | | | | | |
| 3. Trabajar como profesor es extremadamente gratificante. | | | | | |
| 4. Cuando me levanto por la mañana tengo muchas ganas de ir a trabajar. | | | | | |